

欧州・ロシア雇用制度一覧

(2016年10月)

2016年 10月

日本貿易振興機構（ジェトロ）
在欧州事務所 モスクワ事務所
海外調査部 欧州ロシア CIS 課

【免責条項】

本レポートで提供している情報は、ご利用される方のご判断・責任においてご使用下さい。ジェトロでは、できるだけ正確な情報の提供を心掛けておりますが、本レポートで提供した内容に関連して、ご利用される方が不利益等を被る事態が生じたとしても、ジェトロ及び執筆者は一切の責任を負いかねますので、ご了承ください。

禁無断転載

本レポートは、欧州主要国及びロシアの雇用関連法制度の2016年9月の現状をもととして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・労働規則を所管する政府機関、労働時間・賃金・各種保険制度など雇用条件全般に関わる法制度を中心にとりまとめた。

目次

1. 英国	1
2. ドイツ	7
3. フランス	9
4. スペイン	13
5. イタリア	15
6. ベルギー	18
7. オランダ	25
8. オーストリア	26
9. スイス	30
10. ポーランド	34
11. チェコ	36
12. ハンガリー	39
13. ルーマニア	43
14. ロシア	47

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	慣習、判例法が中心の英国では数多くの労働関係法が存在する。	1996年雇用権利法〔Employment Rights Act 1996〕、1999年雇用関係法〔Employment Relations Act 1999〕、1992年労働組合労働関係(統合)法〔Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992〕など
	労働監督機関(届出機関)	ビジネス・エネルギー・産業戦略省(Department for Business, Energy and Industrial Strategy "BEIS"):労働基準・労使関係に関する政策などを扱う。 衛生安全委員会(Health and Safety Executive):衛生面および安全面に関する事項を扱う。 歳入関税庁(HM Revenue and Customs):源泉徴収に関して届出(最初の給与支給開始の4週間前)。	-
	労使紛争解決のための 法的手続き	雇用審判所(Employment Tribunal)や助言斡旋仲裁局(Advisory, Conciliation and Arbitration Service:Acas)、中央仲裁委員会(Central Arbitration Committee)がある。2014年5月以降、雇用審判数の扱い件数を低減するため、一部の例外をのぞき、雇用審判所に告訴するためには、Acasを通じた早期調停手続きを経ることが義務付けられている。同時に2013年から告訴する原告から審判所手数料を徴収する制度が導入された。	1996年雇用権利法 1996年雇用審判所法〔Employment Tribunals Act 1996〕、2004年雇用関係法〔Employment Relations Act 2004〕、2013年企業および規制改革法〔Enterprise and Regulatory Reform Act 2013〕、2014年労働審判法〔The Employment Tribunals (Early Conciliation: Exemptions and Rules of Procedure) Regulations 2014〕、The Employment Tribunals and the Employment Appeal Tribunal Fees Order 2013
雇用条件	雇用契約形態及び その手続き	雇用契約は、従業員が就業を開始した時点から適用される。雇用主は、雇用の条件の詳細を、雇用開始から2ヵ月以内に文書の形で被用者に明示する義務がある。文書の形式は、雇用契約書のほか、採用通告書、就業規則などでもよいが、書面上に法律により定められた事項が明記されていなければいけない。主な雇用形態としては、労働者(Worker)、被用者(Employee)、従業員株主(Employee shareholders)、管理職、役員などがあるが、管理職や取締役との雇用契約には正式な契約書が作成されることが多い。	1996年雇用権利法、2013年成長とインフラ法〔The Growth and Infrastructure Act 2013〕31条
	試用期間	一般的な試用期間は3～6ヵ月間。	試用期間に関する特別な法規制はない
	退職	雇用契約で別途、通告期間が規定されていない場合、法定の最低通告期間(1週間)が適用される。退職届を書面で要求する雇用契約が取り交わされることもある。 (注意事項)退職が自らの意思に反している場合に被用者は「みなし解雇(Constructive dismissal)」の申し立てをすることができる。	1996年雇用権利法
	解雇	解雇される被用者には通常、契約上及び法定の権利がある。下記1または2の条件を満たし、かつ適正な手続きを経た場合のみ公正解雇と認められる。それ以外の場合には、不公正解雇とみなされるため、解雇に際しては法律アドバイスを受けることが望ましい。 公正解雇(dismissal)とみなされる理由: 1.業務遂行不良(incapability)、非違行為(misconduct) 2.リダグンダンシー(余剰人員整理) リダグンダンシーには以下の2種類がある。 (a)90日以内に20人以上の規模を伴う「集団余剰人員整理(Collective redundancy)」 (b)「個別余剰人員整理(Individual redundancy)」 1.の理由で解雇する場合、雇用主は、状況改善のための3回の面談、書面警告、最終懲戒審理(full disciplinary hearing)の開催、結果の通告といった懲戒手続(disciplinary procedure)を実施する必要がある。 (注意事項)面談においては、雇用主は面談録を作成し、被用者にコピーを渡す。被用者には不服申立てと、すべての面談に同行者を伴う権利がある。健康状態に起因する就労不能に対しては、最大限の配慮が必要である。 2.の理由で解雇する場合、(a)(b)どちらの場合でも、雇用主は次のような不公正解雇(unfair dismissal)の事例とならないよう適正な手続を取る必要がある。これらの手続を怠ると不公正解雇(unfair dismissal)とみなされる。 (1)被用者との事前協議とリダグンダンシー対象者の選定 (i)リダグンダンシー対象のすべての被用者に対し事前協議を行わなければならない。事前の協議は対象人数が20名以上99人以下の場合、最初の解雇から30日以上前、対象人数が100名以上の場合45日以上前に行わなくてはならない。協議を怠ると、保護裁定(protective award)を求めて雇用審判所(Employment Tribunal)への申し立てが行われる可能性がある。 (ii)対象者の選定は公正かつ理にかなった方法で解雇対象者を選定する (2)余剰人員整理手当(Redundancy pay)を支払う。 (i)3万ポンド未満の解雇手当では非課税となる。余剰人員整理手当には(a)契約に基づく余剰人員整理手当(Contractual redundancy pay)と(b)法定余剰人員整理手当(Statutory Redundancy Pay:SRP)の2種類がある。 (a)契約に基づく余剰人員整理手当に関して、雇用契約はSRPを上回る金額を提示することができるが、SRPを下回ってはならない。 (b)SRPには、2年以上の継続雇用など諸条件がある。原則として、SRPは次のように算定される: (i)22歳未満:1年の就業につき1週間分の給与の半額 (ii)22～40歳:1年の就業につき1週間の給与の全額 (iii)41歳以上:1年の就業につき1週間の給与の1.5倍の金額 (注意事項)算定期間は最長20年で、算定に使われる1週間の給与の上限額は、479ポンド、SRPの上限額は1万4,370ポンドとなっている。 不公正解雇(unfair dismissal): 被用者は、上記1、2以外の理由または適正な手続を経ずに解雇された場合、雇用審判所に不公正解雇の訴えを起こすことができる。 提訴に年齢制限は存在しない。 通常、被用者は2年間の雇用期間(2012年4月5日以前に採用された場合や北アイルランドでの雇用の場合は1年間)の後に訴えを起こすことが可能となるが、不公正解雇とみなされた場合には雇用期間に関係なく提訴可能。 提訴は解雇から3ヵ月以内に行われなくてはならない。 雇用審判所は補償(compensation)、復職(reinstatement)、再雇用斡旋(re-engagement)を裁定する。 (注意事項)補償額は、7万8,962ポンドまたは週給52週分の金額の低い方。	1996年雇用権利法 1992年労働組合労働関係(統合)法 2013年企業および規制改革法〔Enterprise and Regulatory Reform Act 2013〕 2013年不公正解雇補償費令〔The Unfair Dismissal (Variation of the Limit of Compensatory Award) Order 2013〕(SI 2013/1949)、内部通報法〔Whistleblowing Registration〕

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	定年	法律上、年齢を理由に解雇することは差別とみなされ、不公正解雇となる。定年制を導入することは不可能ではないが、一定の年齢で業務遂行能力が低下するなど、客観的に正当であることを証明する必要がある。根拠のない定年は年齢に対する差別(賠償額に上限なし)となるため、通常は定めない。	2010年平等法[Equality Act 2010]、2006年雇用平等(年齢)規則[The Employment Equality (Age) Regulations 2006]、2011年雇用平等(退職年齢規定廃止)法[the Employment Equality (Repeal of Retirement Age Provisions) Regulations 2011] (SI 2011/1069)
	労働組合(職種別)への加入	労働組合に加入する権利は被用者に保障されているが、組合への加入は任意である。労働者を21名以上雇用する雇用主には、労働組合を承認し、労働組合による団体交渉に応じる義務がある。	1992年労働組合労働関係(統合)法
労働時間	労働時間	成人労働者(Adult Workers、18歳以上): 1. 法定労働時間(残業を含む)の上限は1週当たり平均48時間だが、例外も認められ、当事者の合意によって48時間を超過する労働も可能(ただし、航空機乗務員、3.5トンを超えるトラック運転手など認められない職種がある)。1週当たりの労働時間は、通常17週の期間(基準期間=reference period)を基準に各週を平均して算定する。 2. 成人労働者には次の権利が認められている: (i)連続して6時間を超えて労働する場合、20分の休憩。 (ii)労働日と労働日の間に最低11時間の休息。 (iii)1週間に一度、連続24時間の休息。または2週間に一度、連続48時間の休息。	1998年労働時間規則
		若年労働者(Young Workers、18歳未満かつ学卒年齢以上※): 1. 1日8時間、または週40時間を超過して働くことは認められない(様々な厳格な条件を満たしている場合のみ認められる)。 2. 若年労働者には次の権利が認められている: (i)4時間30分を超える労働の場合に30分の休憩。 (ii)労働日と労働日の間に最低12時間の休息。 (iii)1週間のうち、最低48時間の休息。 ※学卒年齢以上とは、15歳以上、かつイングランドとウェールズでは義務教育年齢(compulsory school age)より上、スコットランドでは就学年齢(school age)より上。 〈注意事項〉交替制、深夜勤務に関する規制があり、考慮に入れなくてはならない。一般的な労働時間は1週35~40時間。このほかに通常1時間の昼食時間の他に必要とされる休憩時間が付与される。さらに労働時間は医師など一部業種では異なることがある。悪天候や交通機関の運休・ストライキなどによる遅刻、欠勤があっても、その時間を有給にする義務はない。	1998年労働時間規則
	残業の取り扱い	雇用契約で規定されている時間を超過する労働を時間外勤務(超勤、残業など)と呼び、雇用契約に時間外勤務労働に応じる旨記載されている場合のみ、時間外勤務に応じる義務がある。その場合、通常は法定労働時間(週平均48時間)を超えてはならない。通常、雇用契約に記載されていない場合は、雇用主と被用者間の問題である。しかし、法定労働時間を超過して働く場合は、あらかじめサイン入り書面で労働時間超勤に関する取り決めがされていなければならぬ。さらに、時間外労働超勤手当では最低賃金水準を下回ってはならない。管理職スタッフには超勤手当が支給されないことが多い。非管理職スタッフまたは現業職の超勤手当では通常、50%の割増。	1998年労働時間規則
	フレキシブル・ワーク	その雇用主の下で26週以上働いた者は、フレキシブルワークの申請が可能。過去12カ月以内に他社でフレキシブルワークの申請をしていないもの。 「フレキシブルワーク」の形態: (i)パートタイム:(1週間当たり労働日を減らす等) (ii)フレックス・タイム:働く時間を選択する(通常コア時間帯が設けられる) (iii)年間労働時間契約制(annualised hours):1年間で働く時間を選択する (iv)圧縮労働時間制(compressed hours):1日当たりは長時間で、少ない日数働く (v)時差出勤・終業(staggered hours):出勤・休憩・終業時間を通常から変更する (vi)ジョブ・シェアリング:1人分として割り当てられた労働時間を他者と分担する (vii)在宅勤務:自宅で就業する 〈注意事項〉雇用主は以下の理由の場合拒否できる。事業へのダメージとなる追加コストが発生する、顧客ニーズに答えられなくなる、人員の再配置が困難な場合など。拒否された被用者は、不服申し立て、または訴訟を起こす権利がある。	1996年雇用権利法Employment Rights Act 1996、2002年雇用法[Employment Act 2002] 2002年フレキシブル労働(手続き要件)規則[The Flexible Working (Procedural Requirement) Regulations 2002] 2002年フレキシブル労働(適格・苦情・救済)規則 [The Flexible Working (Eligibility Complaints and Remedies) Regulations 2002] 2014年児童家族法[The Children and Families Act 2014] 2014年フレキシブル労働(適格・苦情・救済)規則 [The Flexible Working (Eligibility Complaints and Remedies) Regulations 2014]

英国の雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
休暇制度全般	<p>1. 被用者は最低5.6週間の有給休暇を取る権利がある。ただし、法定有給休暇の年間上限は28日。</p> <p>2. パートタイム従業員は比例配分ベースで同等の休暇を取得する権利がある。</p> <p>3. 法的にはバンクホリデー、公休日(8日)は有給休暇の対象とはならない。</p> <p>4. バンクホリデー、公休日に労働した場合に自動的により高い賃金を受け取る権利が生じることがはない。</p> <p>5. 法定の最小限の休日以外に雇用主が設定する休日について、雇用主は独自の規則を設定する権利がある。</p> <p>6. 交通ストなどにより通勤が困難が予想される場合、雇用主は事前に(休暇期間の2倍の通知期間:休暇1日は通知2日)被用者に有給休暇をとるよう要請することができる。</p>	1998年労働時間規則
病欠	<p>1. 一定の基準を満たした場合、法定傷病手当(Statutory Sick Pay:SSP)が支給される。企業の疾病手当では任意だが、基準を満たせば支給されることが多い。連続8日間以上の病欠には、医者診断書が必要。</p> <p>2. 雇用契約を結ぶ被用者は次の条件を満たせば最長28週間までSSPを受け取ることができる。</p> <p>(i) 週末、バンクホリデー、通常労働をしない日も含んで4日以上連続で病気を患い;</p> <p>(ii) 8週間平均で週給112ポンド以上の給与を受け取っている。</p> <p>3. 複数の会社の被用者となっている場合、それぞれの雇用主からSSPを受け取ることができる。</p> <p>4. 標準的なSSPは、週88.45ポンド。</p> <p>5. フィット・フォー・ワーク(Fit for Work)とよばれる、被用者が4週間以上病欠した場合、労働者の健康状態を客観的に評価する労働健康評価(occupational health assessments)が2015年5月からイングランドとウェールズで、9月からはスコットランドを含む全国で完全施行されている。被用者一人につき1年1回利用できる、無料。労使双方が専門家からのアドバイスを受けられることができ、被用者の職場復帰円滑化につながる。このほか、2015年1月からフィット・フォー・ワークによるアドバイスや提携する健康管理の専門家によって治療が勧告され、雇用主が費用を支払った場合、被用者一人当たり年間500ポンドを上限として、免税措置が導入された。</p>	1992年社会保障管理法〔Social Security Administration Act 1992〕、1982年法定疾病手当(一般)規則〔The Statutory Sick Pay (General) Regulations 1982〕、1992年社会保障拠出給付法〔Social Security Contributions and Benefits Act 1992〕、1991年法定疾病手当法〔Statutory Sick Pay Act 1991〕
休暇制度 出産休暇、給付(Maternity Leave, Pay)	<p>妊娠中の被用者には、出産前ケアのための休暇、出産休暇、出産給付、不公正な扱い・解雇からの保護、の4つの主要な権利がある。</p> <p>1. 出産前ケア休暇 すべての妊産婦は、雇用期間の長さに関わらず、医師の診察など、出産前ケアのための必要な範囲で休暇を取得する権利がある。休暇期間中は通常金額の給与が支払わなければならない。妊娠した被用者は遅くとも出産予定日の15週以上前に雇用主に申し出なくてはならない。雇用主は薬品被ばく、立ち続けの仕事、長時間労働など妊婦・胎児への危険となるようなすべてのリスクから被用者を守る義務がある。また、妊娠関連疾病の診断が出た被用者は出産予定日の4週間前から法定出産休暇をとらせなくてはならない。</p> <p>2. 出産休暇 (1) 要件 (i) 雇用契約を交わしている(雇用期間は不問); (ii) 出産予定日の15週間前までに雇用主へ通知(求めがあれば書面) (2) 権利 (i) 法定の出産休暇は52週間(標準26週間(Ordinary Maternity Leave)と追加26週間(Additional Maternity Leave)); (ii) 出産予定日の11週間前から取得可能。健康な妊婦で法定出産休暇を取得しない場合でも産後2週間(工場の場合は4週間)の休暇取得義務がある。</p> <p>3. 出産給付 (1) 要件 (i) 出産予定の週から15週間前までに少なくとも26週間継続して就労している; (ii) 8週間平均で週給112ポンド以上の給与(税引前)を受け取っている; (iii) 28日前までに雇用主へ通知(求めがあれば書面); (iv) 医師の診断書など妊娠を証明するものの提出 (2) 権利 (i) 最初の6週間は、平均週給139.58ポンドまたは平均週給の90%(税引前)いずれか低い方を上限 <注意事項>被用者は納税者であり、国民保険(National Insurance)に加入している必要あり。</p> <p>4. 不公正な扱い・解雇からの保護 妊娠していることを理由に、あるいは産休取得を理由に女性を男性よりも不利に扱うことは性別とみなされ違法となる。</p>	2002年雇用法〔Employment Act 2002〕 1999年出産・育児休暇等に関する規則〔The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999〕 1996年雇用権利法〔Employment Rights Act 1996〕 1999年雇用関係法〔Employment Relations Act 1999〕 1992年社会保障に関する拠出及び給付法〔Social Security Contribution and Benefits Act 1992〕 1986年法定産休手当(一般)規則〔The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986〕 2010年平等法〔Equality Act 2010〕
父親の育児休暇、給付(Paternity Leave, Pay)	<p>要件を満たした場合、(養子縁組含む)父親、またはパートナーは、育児休暇、育児給付の対象となる。</p> <p>標準(Ordinary Statutory Paternity Pay and Leave)</p> <p>(1) 要件 (i) 出産予定の週から15週間前までに少なくとも26週間継続して就労している(養子縁組の場合は、養子縁組までに少なくとも26週間継続して就労); (ii) 8週間平均で週給112ポンド以上の給与(税引前)を受け取っている; (iii) 出産予定日の15週間前までに雇用主へ通知(求めがあれば書面); 休暇開始日を変更する場合は、休暇開始日28日前までに雇用主に通知が必要 (iv) 子供の世話をするために、休暇が必要; (v) 子供の養育義務がある; (vi) (養子縁組含む)父親、またはパートナー(養子縁組で育児給付を受給する場合は証書が必要) (2) 権利 ・1週間または2週間連続の休暇。 (開始日は、出生日、出生日以降、出産予定の週以降で雇用主と合意した日のいずれか(養子は、養子縁組の日、養子縁組の日以降、養子の英国到着日、到着日以降で雇用主と合意した日のいずれか)で、出生(または養子縁組)日から56日以内に終了する必要がある。 ・育児休暇中に、育児給付として139.58ポンドまたは平均週給の90%いずれか低い方が支給される。</p>	2006年就業家族法〔Work and Family Act 2006〕、1999年出産・育児休暇等に関する規則〔The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999〕

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
	共有育児休暇制度	<p>出産後1年間出産休暇権利をすべて消化していないときにその分を代わって取得可能とするもの。</p> <p>(1)要件 (i)被用者パートナーが仕事に復帰; (ii)被用者パートナーが出産予定の週から15週間前までに少なくとも26週間継続して就労している(養子の場合は、養子縁組までに少なくとも26週間継続して就労); (iii)8週間平均で週給112ポンド以上の給与(税引前)を受け取っている; (iv)被用者パートナーの出産給付、または養子で給付期間が、2週間分以上残っている; (v)所定の様式により、被用者パートナーの出産給付、養子給付が期間途中で終了したことを証明; (iv)所定の様式により、8週間前までに追加取得を通知 <注意事項>雇用主は、出生または養子縁組の証書、被用者パートナーの雇用主の連絡先を入手する権利があり、被用者が休暇に入る28日前までに情報を提供しなければ追加休暇を拒否できる。</p> <p>(2)権利 ・2週間から26週間の追加休暇。 (開始日は、出生日、養子縁組の日、養子の英国到着日から20週以降で、子供の最初の誕生日、または養子と生活を始めてから52週で終了する。) ・追加育児給付として、139.58ポンドまたは平均週給の90%いずれか低い方が支給される。 (開始日と終了日は追加休暇に準じる。ただし、終了日は、母親の出産給付、または養子給付が終了したとみなされる日に終了する。)</p>	共有育児休暇法(The Shared Parental Leave Regulations 2014)
休暇制度	特別休暇(Compassionate Leave)	<p>親として必要な場合、扶養家族に関わることなど緊急時に対処する場合、陪審員など公的義務を果たす場合などに、無給の休暇を取得する権利がある。</p> <p>1. 親として必要な場合 (1)要件 (i)1年以上勤務; (ii)子供の出生、養子縁組証明に親として名前が記載されている; (iii)親としての義務を果たす予定がある; (iv)派遣職員または契約社員などではない; (v)子供が5歳未満である(特別な場合は18歳未満) (2)権利 (i)(養子を含む)子供1人当たり13週間(2013年3月8日より18週間に拡大) (ii)子供が障がい者手当て受給資格保持者の場合、18週間 <注意事項>雇用主が変更不同意限り、1年間に取得できる上限は4週間</p> <p>2. 扶養家族に関わることなど緊急時に対処する場合 (法律上の定めはないが、通常1~2日間) ・扶養家族のほか、身寄りなく近所で1人暮らしをする老人など緊急的に被用者の支援を必要とするものも含まれる可能性がある。 ・「緊急時」とは被用者の助けや保護に依存する者に関わる予期せぬ、あるいは突然の問題。限定されるものではないが、次のようなケースがある: (i)扶養家族の病気 (ii)扶養家族の負傷・暴行被害 (iii)扶養家族の出産 (iv)予期せぬ混乱やアレンジがうまくいかないことで扶養家族のケアができない場合の対処 (v)学業中に子供に発生した予期せぬ事故への対処 (vi)扶養家族の死</p> <p>3. 公的義務を果たす場合 ・陪審員(jury)、治安判事(magistrate)、教育関連、保健関連など <注意事項>公的義務の場合、有給としている企業が多い。 独立していて、雇用主から労働協議先として承認されている労働組合代表は、次のような場合に有給休暇を取得できる。 (i)労使協議 (ii)組合員の懲罰、苦情手続き支援 (iii)余剰人員整理、事業売買など、組合員に影響がある事項の協議 <注意事項>労働組合同士の会合に参加する場合などは無給となる。</p>	1996年雇用権利法
	兵役	英国には兵役の義務はない。しかし、雇用契約に関して言えば、兵役に就く目的で退職し、復職した場合、その期間は同一の雇用を継続していたことと同じ扱いになる。	1996年雇用権利法[Employment Rights Act 1996]

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	2016年4月1日～2016年9月30日までの最低賃金(時給)は、年齢21～25歳6.70ポンド、18～20歳5.30ポンド、18歳未満3.87ポンド。アプレンティス(研修生)は3.30ポンド。ただし、2016年4月1日より、25歳以上については、新たに最低生活賃金(National Living Wage)が導入され、7.20ポンドと定められている。最低賃金を守らなかった企業に対する罰金は不払い賃金の200%相当(上限は従業員一人当たり2万ポンド)。	1998年全国最低賃金法[National Minimum Wage Act 1998] 2016年全国最低賃金法[The National Minimum Wage Regulations 2016]
	時間外手当	時間外手当では、最低賃金水準を下回ってはならない。特に法律上の定めはないが、割増率は一般的に平日労働が50%、休日労働が100%。管理職スタッフには通常支給されない。	-
	ボーナス	法律上の義務はないが、ボーナスの支給は一般化しつつある。支給額は会社の業績や被用者の勤務成績によって決まる。セールスマンなどへは、販売成績に応じたコミッション制が採用されている。	-
	退職金	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、被用者の勤務成績、勤続年数などに左右される。例えば算出方法は、勤続年数×1週間相当分の給与、勤続年数×1ヵ月相当分の給与などというように、企業によって大きく異なる。	-
	諸税	週給212ポンド、月収917ポンド、年収1万1,000ポンド超の所得に対し、所得税がかかり、雇用主は源泉徴収する義務を負う。同時に雇用主は、週給112ポンド、月収486ポンド、年収5,824ポンド超の所得に対して、社会保険料を源泉徴収する義務を負う。源泉徴収は給与を支払う都度、歳入関税庁オンラインシステムPAYEを通じて申告する。宗教、身体的な障害など特別な理由があると認められない限り、同システム経由で行う義務がある。また、申告の有無にかかわらず、給与支払、源泉徴収等の記録は保管しておく必要はない。	1988年所得税・法人税法[Income Corporation Taxes Act 1988]
付加給付	食事手当	食券や昼食手当を支給する雇用主は減少しつつある。社員食堂を設置するところもある。	-
	通勤手当	通勤手当・補助を支給する企業は少ないが、公用車や燃料を支給する企業は多い。	-
	その他厚生諸制度	保険外診療を可能とする医療保険、歯科保険に被用者を加入させる企業が多い。	-
各種保険	労働保険	雇用主は勤務中の傷病を対象とする労災保険に加入する義務がある(事業者責任強制保険:ELCI)	1969年事業者責任(強制保険)法[Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969] 1998年事業者責任(強制保険)規則[Employers' Liability (Compulsory Insurance) Regulations 1998]
	社会保険	1. 16歳以上の被用者で一定以上の所得水準のある者は社会保険料(National Insurance Contributions:NIC)の支払いが求められる。 2. 週休155ポンド、月給672ポンド、年収8,060ポンドを超える収入がある被用者に対しては、雇用者に社会保険料を源泉徴収する義務がある。所得水準により支払額は変わる。以下、2015/16税制年度(4～3月)に適用されるレートの例:(加入クラスがクラス1属性Aの場合。クラス1(被用者)は保険加入者の属性でA～E、J、Lの7段階に分かれている。) (i) 週当たりの収入額が155～827ポンドまでの被用者は収入の12%を支払う。 (ii) 週当たりの収入額が827ポンド超の被用者はさらに収入の2%を追加的に支払う。 (iii) 雇用主のNIC負担比率は13.8%。 3. 次の手当や金額を取得するには被用者(あるいは場合によってはその配偶者やシビルパートナー)のNIC支払いが必要である: (i) 拠出制求職者手当(Contribution based Jobseeker's Allowance、クラス1のみ) (ii) 傷病休業給付(Incapacity Benefit、傷病により長期間働けない場合) (iii) 拠出制雇用および生活補助手当(Contribution based Employment and Support Allowance (ESA)) (iv) 公的年金(State Pension) (v) 追加年金(Additional State Pension、クラス1のみ) (vi) 一人親手当(Widowed Parents' Allowance) (vii) 遺族手当(Bereavement Allowance) (viii) 死亡一時金(Bereavement Payment)	1992年社会保障拠出給付法 2001年社会保障規則[The Social Security Regulations 2001] 2002年国民保険料法[National Insurance Contributions Act 2002]

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
	雇用均等	性別、人種(肌の色、国籍、民族)、配偶者の有無、宗教、性的指向、年齢あるいは性転換をしたことに基づいて被用者を差別的に扱うことは違法である。さらに身体障害に基づく差別も違法となる。 告訴人が被用者かどうかにかかわらず雇用差別を申し立てることができる。例えば、就職面接をしたが人種、性別あるいは障害を理由に採用されなかった場合、その会社の採用方法をめぐり差別の訴えが起こされる可能性がある。 (注意事項) 差別に対する賠償額に上限はない。	2010年平等法
	懲戒・苦情処理に関する法定手続き	被用者と雇用主の間で懲戒や苦情処理といった問題を解決するための手続きは、助言斡旋仲裁局(Acas)が2009年4月に定めたcode of practice(行為準則または実施要綱と訳される)に従って行う。Acasは労使関係の問題に対して、助言や斡旋、仲裁を行うための独立機関。 労使間の個別紛争を扱う司法機関は雇用審判所(イングランド、ウェールズ、スコットランド)。雇用審判所に提訴するためには、事前にAcasに相談する(無料)ことが義務付けられている(2015年5月から)。雇用審判所への提訴には手数料が必要(2013年7月から)。手数料の額は、賃金、剰員整理手当、労働契約違反等簡易なものは提訴に160ポンド、審問に230ポンド、不公正解雇、差別、同一賃金、内部通報など複雑なものは提訴250ポンド、審問950ポンド。 雇用審判所の判決に不服な場合、雇用上訴審判所(Employment Appeal Tribunal)に訴えることができる。	2004年雇用関係法、2008年雇用法 [Employment Act 2008] 助言斡旋仲裁局「行為準則」[ACAS Code of Practice] 2013年企業および規制改革法 [The Enterprise and Regulatory Reform Act 2013] 2013年法廷および裁判所料金規則 [Courts and Tribunals Fee Remissions Order 2013]
	情報・コンサルテーションに関する権利	1. 被用者は雇用主に対し、勤務先の組織(会社)における諸事項について情報提供あるいは協議する機会を求める権利がある。ただし、被用者数50人以上の組織に適用される。 2. 権利を規定する規則(Regulation)は雇用主が被用者に対し情報提供・協議する方法を規定しない。情報提供・協議は、最低従業員の10%以上もしくは15人以上による情報提供・協議に関する取り決めを求めた正式な書面による要求、あるいは雇用主側が協議を求めた場合に行われる。 ただし、次の場合には、書面なしでも協議が必要となる。 ・90日以内に20人以上のリダグンダンシー(余剰人員整理) ・事業の売買 ・年金制度の変更	2004年従業員への情報提供と従業員との協議に関する規則 [The Information and Consultation of Employees Regulations 2004]
その他	贈収賄防止	企業は、贈収賄を防止するために機能する十分な手続きを定める必要がある。定めていない場合、あるいは十分でない場合、被用者(および関係人(企業のために業務を行う者))の行為について、企業が責任を問われる可能性がある。個人は最長10年の禁固刑、企業は無制限の罰金に加え、公共入札から排除されるおそれがある。また、訴追された場合、社会的評価の低下により引き起こされる損害を認識する必要がある。	2010年贈収賄法 [Bribery Act 2010]、2006年公共契約規則 [The Public Contracts Regulations 2006]
	現代奴隷制法	奴隷制とは、他人を奴隷と呼ばなくても、隷属状態に置き、不当な条件で強制的に労働させたり、性的搾取や人身売買を行うといった行為を指している。英国はこれを禁止し、違反した個人、企業には終身刑までの厳罰を処するとしているが、それに加えて売上高3,600万ポンド(英国内の売上高だけでなく、全世界での連結売上高)を超える企業に、毎年(会計年度に1回)、「奴隷・人身取引報告書」を作成し、ウェブサイト等で声明として発表することを義務付けている(報告義務は2016年3月31日以降に会計年度が終了する企業から開始し、該当企業は4月1日以降、速やかに報告を行わなくてはならない)。報告には、自社だけでなく、サプライチェーンを含めて、違反行為がないかを確認することが求められているため注意が必要である。	2015年現代奴隷制法 [Modern Slavery Act 2015]、奴隷・人身取引声明についてのガイドライン [Transparency in Supply Chains etc. A practical guide]
	アプレンティスシップ制度	アプレンティスシップとは、経営や保健・公共サービス・介護、小売・商業などの分野を中心に、16歳以上の若者(高等学校から大学、大学院)の学業と並行して企業において見習い訓練(職業実習)を行うもの。現場で対応できる技能・技術を持つ人材の不足が深刻化する一方で、技能不足の若者の失業率が各国で高止まりする現状を踏まえ、政府は活性化に力を入れる方針を打ち出している。2017年4月から全企業を対象に、人件費の0.5%相当をアプレンティスシップ賦課金として課す新制度が2015年11月の秋季予算案で発表された。同制度では、年間1万5,000ポンドまでの還付制度を併せて導入する計画で、中小企業の負担軽減を狙うとしている。なお、アプレンティスシップ制度の運営はイングランド、スコットランド、ウェールズ、北アイルランドの各政府が管轄している。	2009年アプレンティスシップ、スキル、児童、学習法2013年令 [Apprenticeships, Skills, Children and Learning Act 2009 (Consequential Amendments to Part 1 of the Education and Skills Act 2008)] Order 2013
	個人データ保護	雇用主は被用者の個人データについて、適切に保護・管理する義務を負う。電磁的に保管されている情報についてはサイバー被害等に合わないよう対策を講じる必要がある。不適切な管理により情報が流出した場合、巨額の罰金や損害賠償金を請求される恐れがある。また、EUのデータ保護指令に基づき、個人情報(EU域外(EUに認められた国を除く)への持ち出しは禁じられている。EUは個人情報保護の強化に向けて、2018年5月からEUの一般データ保護規則(General Data Protection Regulation)を施行する予定であり、規則違反に対する制裁の厳格化が見込まれる。	1998年データ保護法 [Data Protection Act 1998]、1998年人権法 [Human Rights Act 1998]、2000年捜査権限規制法 [The Regulation of Investigatory Powers Act 2000]、2000年電気通信(正当なビジネス慣行)(通信傍受)規制法 [Telecommunications (Lawful Business Practice) (Interception of Communications) Regulations 2000]、2011年プライバシーおよび電気通信(EC指令)(改正)規則 [The Privacy and Electronic Communications (EC Directive) (Amendment) Regulations 2011]

ドイツの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・ 機関等	労働関係法(最上位法)	基本法(憲法)の下、労働法という一つの体系だった法律はなく、労働契約については民法が根拠法となるが、その他案件に応じ労働時間法、解雇保護法、母性保護法、職場保護法など多くの関連法規が存在する。	基本法、民法、労働時間法、解雇保護法、母性保護法、職場保護法、連邦休暇法、など
	労働監督機関(届出機関)	州法に基づき定められた営業監督官が、各法律及びそれに基づく法規命令が遵守されるよう監督を実施。安全衛生については、州政府の労働保護監督官に加え、労災保険組合の監督官が指導等を実施。届出機関:営業監督庁、連邦雇用庁、社会保険局など。	各州法
	労使紛争解決のための法的手続き	労使間の紛争は州および連邦レベルでの労働裁判所が司法判断する(三審制)。	労働裁判所法(Arbeitsgerichtsgesetz)
雇用 条件	雇用契約形態及びその手続き	通常、雇用主と被雇用者間で書面による契約が締結される。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	試用期間	3～6カ月の試用期間を設定するのが一般的。雇用主側が適性なしと判断した場合、2週間の予告期間で解雇することができる。また、被雇用者からも2週間の予告期間で試用期間の終了とともに雇用契約の終了(退職)を申し出ることができる。試用期間を設定する場合は雇用契約に明記する必要がある。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	退職	被雇用者より契約終了を申し出る場合、予告期間を遵守する必要がある。契約終了日は15日または月末で、予告期間は4週間である(勤務期間に応じて変動することはない)。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	解雇	(1) 10名を超える被雇用者を雇用している事業所は解雇保護法の対象となる。また、6名～10名の事務所の場合、2003年12月31日以前から雇用している従業員のみ解雇保護法の対象となる。解雇通知に際しては、予告期間を遵守し、書面で行う必要がある。また、労使協議会が存在する事業所においては、雇用主は解雇する旨、労使協議会に事前に書面で通知しなければならない。事前通知では詳細に被雇用者の雇用契約上の状況及び解雇の理由を伝える義務を行う。労使協議会は、それに対し懸念を表明したり、特定の条件において異議を申し立てることができる。労使協議会が異議を申し立て、さらに被雇用者が告訴した場合、労働裁判所における手続きが終了するまで、雇用主は雇用を継続しなければならない。 (2) 解雇事由は、次のうち少なくともどれか一つに基づくものである必要がある。①当人の適性・能力の不足、長期にわたり治癒の見込みのない傷病など、②当人の行動(違反行為、成績不振、勤務態度など)、③差し迫った経営上の必要性。特に、経営上の必要性を理由とした解雇の場合、解雇による影響が比較的少ない者を選抜する必要がある(年齢、勤務年数、配偶者・子供に対する扶養責任の有無等を考慮する)。 (3) 以下の場合、解雇は原則禁じられている(即時解雇の自由に基づく場合を除く)。①母性保護法第9条及び親手当・親時間法第18条(育児休暇)による保護を受けている者(妊娠中および産後4か月間ないし育児休暇中の社員等)、②育児休暇の取得をお願いした者③労使協議会メンバー、④重度の障害者、⑤見習い (4) 解雇に際しては、予告期間を遵守する必要がある。予告期間は勤務年数に応じて変動する。解雇は月末付となる(雇用期間が2年未満の場合には解雇通知機関は月の15日、または月末に対して4週間となる)。 (5) 予告期間は以下のとおり。2年未満:4週間(解雇月の15日も可)、2年以上5年未満:1ヵ月、5年以上8年未満:2ヵ月、8年以上10年未満:3ヵ月、10年以上12年未満:4ヵ月、12年以上15年未満:5ヵ月、15年以上20年未満:6ヵ月、20年以上:7ヵ月	民法(Buergerliches Gesetzbuch)、 解雇保護法 (Kuendigungsschutzgesetz)、母体保護法(Mutterschutzgesetz)、連邦親手当・親時間法(Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz)、職場保護法(Arbeitsplatzschutzgesetz)、社会奉仕法(Zivildienstgesetz)、重度障害者法(Schwerbehindertengesetz)
	定年	「公的年金受給開始時点で雇用関係が自動的に終了する」と規定するのが一般的。契約や労働協約に規定がない場合は通常の解雇・退職の手続きが必要。	-
	労働組合(職種別)への加入	労働組合は産業分野別に組織されており、加入は任意である。労働組合と当該産業の雇用主団体間で締結される労働協約は、連邦労働社会省が一般的拘束を命じた場合、組合員だけでなく、その産業及び適用地域すべての被雇用者に適用される。	-

ドイツの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	労働時間法は1日の労働時間を8時間と規定している。実際には多くの労働協約がそれよりも短い労働時間を規定している。	労働時間法 (Arbeitszeitgesetz)
	残業の取り扱い	労働時間法により、①1日の労働時間は10時間を超えないこと、かつ②6か月ないし24週平均して1日あたり8時間を超えないこと、と規定されているため、残業を命じる場合はこの枠内で実施する必要あり。(役員など管理職を除く)	労働時間法 (Arbeitszeitgesetz)
休暇制度	休暇制度全般	連邦休暇法では、被雇用者は週6日労働の場合、最低年間24日(週5日労働の場合、年間20日)の休暇を取得することができるかと規定されている。実際には年間25～30日の休暇が与えられることが一般的。	連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz)
	病欠	被雇用者は6週間まで有給の病気休暇を取得できる。それ以上の病気を理由とした欠勤は無給となるが、給与相当額が健康保険組合から支払われる。病気を理由とした欠勤が3日以上になる場合は、医師の診断書の雇用主への提出が必要になる。	報酬継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz)、社会法典五典
	産休	産前6週間、産後8週間(早産ないし多児出産の場合12週間)の就労は禁じられている。産休期間中は妊娠前13週間または3か月の平均給与が支払われる。また、一部は当人の健康保険からも支払われる。	母体保護法 (Mutterschutzgesetz)
	育児休暇	3歳未満の乳幼児を養育する被雇用者には子供が3歳になる前日まで最大3年間の無給育児休暇を取得する権利がある。3年間のうち、最長2年間まで子供が3歳から8歳までの期間に繰越取得可能。合計3年間は最大3回に分けて取得可能。育児休暇を取得する場合、休暇開始の少なくとも7週間前(繰越取得時は13週間前かつ雇用主の合意が必要)に雇用主に通知しなければならない。育児休暇中は、出生前の給与の65%～67%相当額が(両親合わせて)最大14か月間、政府から支給される。育児休暇中の被雇用者の解雇は原則として禁じられている。	連邦親手当・親時間法 (Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz)
賃金等	最低賃金	2015年1月から1時間当たり8.50ユーロの全業種共通の最低賃金が導入された。ただし、業種によって最低賃金の導入までの移行期間あり。業種により8.50ユーロを上回る団体協約最低賃金が定められていることがある。	-
	時間外手当	法的な規定はないが、最初の2時間まで基本給の25%増し、それ以降50%増し、日曜・祝日には100%増しというケースが一般的。労働協約にそのように記載されていることが多い。また、代休の形で支給されるケースも多い。	-
	ボーナス	法的規定はないが、クリスマス手当(年末)あるいは休暇手当(夏)として給与1か月相当分(あるいは夏+年末合計1か月)が支給されるのが一般的。ボーナスの支払は契約書に明記されていなくても、ボーナスを意思で支払う場合は、ボーナスの支払は任意であることを明確にする必要がある。3回連続でボーナスが支払われると、従業員の既得権となる。なお、管理職はそのようなボーナスではなく、売上と利益率などを考慮した特別支払いを得ることも少なくない。	-
	退職金	被雇用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。雇用主側の理由による解雇の場合、通常勤続年数×月給×0.5～1.0という計算により解雇金が支給されるのが一般的(被雇用者との合意で契約を終了する場合と、解雇通知後被雇用者が労働裁判所へ不服申し立てを行い、雇用主がこの計算により解雇金を支給することで和解する、というケースとがある)。	解雇保護法 (Kündigungsschutzgesetz)
	諸税	-	-
付加給付	食事手当	大企業で食事手当を食券として支給している企業が多い。金額によっては課税対象になりうる。	-
	通勤手当	実費ないし実物(事業所所在地の公共交通機関1か月定期)支給をすることが多い。通常公共交通機関の利用のみが対象。課税対象。	-
	その他厚生諸制度	企業年金制度、財形貯蓄制度を被雇用者に提供しているケースがある。	-
各種保険	労働保険	労災保険に加入する義務がある。業務の危険度によって料率が異なる。2015年の全国平均値は1.3%。	-
	社会保険	健康保険、失業保険、年金保険、介護保険に加入する義務がある。料率は以下のとおりで、いずれも労使折半となる。健康保険(保険会社によって異なるが平均)14.6%、失業保険3.0%、年金保険18.7%、介護保険2.35%。	-
その他	職員募集方法	ウェブサイト、求人サイト、新聞広告もしくは人材紹介会社等の利用が一般的。	-

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	労働関係の法律は、労働法典(Code du Travail)としてまとめられる。同法典には、法律、政令(デクレ)、規則も含まれており、全9編(労使協議に関する序章、個別の労使関係、団体の労使関係、労働時間・賃金・利益分配・利益参加(注)制度及び従業員預金、職場における健康及び安全、雇用、職業訓練(生涯教育)、特定の職業・活動に対する特別措置、労働法適用に対する監督)から構成されている。 (注)利益参加(participation)とは、企業が実現した利潤の一部を、明確な基準にしたがって、各被雇用者に割り当てること。	Code du Travail(労働法典)
	労働監督機関 (届出機関)	国家レベルの労働行政は労働・雇用・職業教育・労使対話省が担当しており、同省は地方組織として企業・競争・消費・労働・雇用地方局を擁する。同局には、労働監督の役割を担う労働監督官が配置されている。 雇用主は社会保障・家族手当で負担金徴収組合(URSSAF)に「雇用事前申告書」を提出しなければならない。	Code du Travail L1221-10～L1221-12-1、L8112-1～L8114-3、L8223-2、R1221-1、R1221-17、R8111-1～8114-2(労働法典L1221-10～L1221-12-1、L8112-1～L8114-3、L8223-2、R1221-1、R1221-17、R8111-1～8114-2)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働契約に関する個別労使紛争の解決を専門に担う労働審判所があり、審判官は労使の代表で選挙により選出される。労働審判所には、調停部と判決部がある。従業員、経営者代表1名ずつの審判官による調停が不成立の場合、(1)従業員、経営者代表1名ずつの審判官、(2)従業員、経営者代表2名ずつの審判官、(3)従業員、経営者代表2名ずつの審判官と職業裁判官1名、による判決となる。集団(労働組合など)の場合は大審裁判所、被雇用者代表の選挙に関する紛争は小審裁判所が担当する。労働審判所への提訴の期限は、雇用契約が2年、給与支払いが3年、ハラスメントや差別が5年、経済的解雇、その他が1年、労働中の事故による身体的傷害が10年。	Code du Travail L1411-1～L1471-1、L2521-1～L2525-2、R1412-1～R1471-2、R2521-1～R2525-2(労働法典L1411-1～L1471-1、L2521-1～L2525-2、R1412-1～R1471-2、R2521-1～R2525-2)
雇用契約形態及びその手続き	期限付き雇用契約(CDD)及び無期限雇用契約(CDI)があり、前者の場合は条件がある。その他、パートタイム労働契約、派遣労働契約、見習い契約等がある。また、無期限雇用契約以外は書面での契約が必要である。但し、EU指令に基づき無期限雇用契約の場合でも最低限の情報(給与額、試用期間等)を被雇用者に通知することが義務付けられている。また、団体協約により、雇用契約書締結が義務付けられている場合もある。義務ではないものの、無期限雇用契約の場合でも書面で契約書を交わすことが望ましい。	Code du Travail L1211-1～L1255-13、R1221-1～R1254-9(労働法典L1211-1～L1255-13、R1221-1～R1254-9)、Directive Européenne 91/533(EU指令91/533)	
試用期間	試用期間は義務ではないが、最長期間が決まっている。無期限雇用契約(CDI)の場合、一般職:2ヵ月、準総合職・準管理職:3ヵ月、総合職・管理職:4ヵ月。産業別団体協約で決められている場合のみ、1回に限り更新(延長)可能。但し、2008年6月26日(法律の公布日)以前に産業別団体協約で制定された試用期間は、最長期間を超えても例外として引き続き適用される。期限付き雇用契約(CDD)の場合、1週間に1日の試用期間とし、6ヵ月以内の契約は最長2週間、6ヵ月を超える契約は最長1ヵ月とする。派遣契約の場合、1ヵ月以内の契約は最長2日、1～2ヵ月の契約が最長3日、2ヵ月を超える契約は最長5日。	Code du Travail L1221-19～L1221-26、L1242-10～L1242-11、L1251-14～L1251-15(労働法典L1221-19～L1221-26、L1242-10～L1242-11、L1251-14～L1251-15)	
退職	退職は被雇用者の自由意思に基づくもので、雇用主の合意は必要としない。通知する法的義務はないが、係争予防のため受領付書面で書面通知が望ましいとされる。予告期間は、特定の職種(保母、ジャーナリスト、委託販売外交員)のみ法律で規定。その他は、団体協約と労働慣行による。	Code du Travail L1237-1(労働法典L1237-1)	

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	解雇	<p>被雇用者の過失など個人的理由による解雇と経済的解雇がある。経済的解雇は解雇者数により、個別的経済解雇と集団経済解雇に分かれる。解雇の種類により、手続き方法が異なるが、どの場合も正当な理由を必要とする。解雇の基本的な手続きは、(1) 事前会談通知書送付、(2) 事前会談、(3) 受領書付書留による解雇通知書送付で、各手続き間の期間も定められている。手続きに不備がある場合、不当解雇とみなされるため弁護士など専門家に相談することが望ましい。</p> <p>過失は2ヵ月で時効となる。過失による解雇は、雇用主が過失を発見してから2ヵ月以内に解雇を含む制裁手続きを開始しなければ無効となる。</p> <p>経済的解雇の場合、雇用主に対し転職斡旋のための努力が義務化されている。従業員50人以上の企業が30日間に10人以上を経済的解雇する場合、企業の能力に応じた雇用救済プランの作成が義務付けられており、労使の合意あるいは監督局の認可を得る必要がある。</p> <p>従業員数11人以上の企業で勤続年数2年以上の従業員の解雇を裁判所が不当解雇と判断した場合、裁判所は従業員の職場復帰を提案できるが、労使ともに拒否できる。職場に復帰しない場合、企業は従業員に最低6ヵ月の損害賠償を支払い、従業員がすでに受け取った失業保険の最高6ヵ月分の給付を保険の支給機関に返還する義務がある。従業員の勤続年数が2年未満、あるいは従業員11人未満の企業の場合、裁判所が損害賠償を判断する。解雇理由の正当性に疑義がある場合、従業員にも辞職する意思があれば、労使合意による契約解消を行える。</p> <p>重過失や背任による解雇を除き、無期限雇用契約のもとで一年以上勤務した従業員には、解雇手当を支払う義務がある。過去3ヵ月の平均給与あるいは過去1年の平均給与のうち、被雇用者に有利な数字を基準とする。最低補償金額(法定の解雇手当)は勤続年数10年までは(平均給与)×(勤続年数)×(5分の1)、10年を超える年数に対しては(平均給与)×(10年を超える勤続年数)×(3分の1)、によりそれぞれ計算される。</p> <p>労働審判所への提訴期限は、経済的解雇が1年、個人的解雇が2年で、それ以降は時効となる。</p> <p>労働審判所の調停部の解雇による損害賠償提案額の目安は勤続年数により規定されている。勤続2年未満が2ヵ月分、2年以上8年未満が4ヵ月分、8年以上15年未満が8ヵ月分、15年以上25年未満が10ヵ月分、25年以上が14ヵ月分の給与の賠償額となっているが、従う義務はない。解雇の際、後から訴訟とならないよう示談金を支払い、示談にすることも多い。</p>	Code du Travail L1232-1～L1235-17、L1237-11～L1237-16、L1332-4、L1471-1、R1232-1～D1235-21、R1237-3(労働法典L1232-1～L1235-17、L1237-11～L1237-16、L1332-4、L1471-1、R1232-1～D1235-21、R1237-3)
	定年	<p>被雇用者の発意による定年退職と雇用主の発意による定年退職がある。被雇用者の発意の場合、年金支給を受ける権利を有する定年退職可能な年齢は、1951年7月1日以前に生まれた人は60歳。それ以降受給年齢は段階的に引き上げられ、1955年以降に生まれた人は62歳。ただし、過酷な労働の従事者、身体障害者、18歳以前に働き始めた労働者は、早期退職が可能。満額受給年齢は生年月日により65～67歳。年金の満額受給に必要な最低勤務期間(保険料納付期間)は生年月日により40～43年。被雇用者が就労継続を希望する場合、雇用主は被雇用者を70歳まで定年退職させることはできない。ただし、従業員が満期年金の受給資格を得る65歳～67歳に達した時点で、一定の手続きを踏めば従業員に定年退職を提案することができる。</p> <p>雇用主の発意による定年の場合、雇用主は法律、団体協約、労働契約で規定された定年退職手当を支払う。</p>	Code du Travail L1237-4～L1237-10、D1237-1～D1237-2-1、Décret n° 2012-847 du juillet 2012、Loi n° 2014-40 du 20 janvier 2014(労働法典L1237-4～L1237-10、D1237-1～D1237-2-1、2012年7月2日のデクレ n° 2012-847、2014年1月20日の法律 n° 2014-40)
	労働組合(職種別)への加入	<p>労働者の組合への加入は任意。政府に承認された代表的労働組合は団体協約の締結権を持ち、企業内で労働組合支部を設置することができる。50人以上の企業は組合代表を選出することができる。組合代表の数は企業規模により異なる(被雇用者数50～999人:1人、1,000～1,999人:2人、2,000～3,999人:3人、4,000～9,999人:4人、9,999人以上:5人)。組合代表の最大専従時間は企業規模により異なる(被雇用者数50～150人:1ヵ月10時間、151～499人:15時間、500人以上:20時間)。</p>	Code du Travail L2111-1～L2146-2、R2121-1～R2146-5(労働法典L2111-1～L2146-2、R2121-1～R2146-5)
労働時間	労働時間	<p>週35時間(年間1,607時間)。業界・企業レベルの労使合意により35時間を超える就労を含めた労働時間の調整が可能である。最長労働時間は、10時間/日、48時間/週、12週の平均労働時間が44時間を超えてはならない。また、最低1週間1日の休息が義務付けられている。主に管理職向けの年間定日数制の最高労働日数は218日となっているが、労使の合意があれば休暇を買い取るにより235日までの労働が可能。労働者の継続休息時間は最低11時間/日、35時間/週と規定されている。</p>	Code du Travail L3121-10、L3121-34～L3121-36、L3121-44、L3122-2、L3131-1、L3132-1～L3132-2(労働法典L3121-10、L3121-34～L3121-36、L3121-44、L3122-2、L3131-1、L3132-1～L3132-2)
	残業の取り扱い	<p>週35時間以上の労働は、残業手当の対象となる。残業手当の割増賃金率は、企業内、業種別の団体協約により自由に規定できるが、10%を下回ってはならない。協約のない場合、残業時間に対する割増賃金は35～43時間(35時間を含まない)まで25%割増、43時間を超える場合は50%の割増となる。企業内、業種別の団体協約により残業時間の年間枠が規定されていない場合、労働法が規定する残業時間年間枠である220時間が適用される。残業時間の年間枠を超える場合、雇用主は割増賃金に加え休養のため義務的代休を与えなければならない。</p> <p>残業手当の代わりに代休を取得することもできる。</p> <p>経営者扱いの管理職及び年間定日数制の被雇用者は、残業時間の割増賃金等残業時間の規制及び年間枠が適用除外となる。</p>	Code du Travail L3121-11～L3121-25、D3121-7～D3121-14-1、D3122-7-3、Loi 2008-789 du 20/08/2008(労働法典L3121-11～L3121-25、D3121-7～D3121-14-1、D3122-7-3、2008年8月20日法律2008-789)

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	1ヶ月の労働につき、2.5日就業日、年間で30就業日(5週間)の有給休暇を支給する。基本的に6月1日から翌年5月31日までに獲得した有給休暇を翌年の5月1日から翌々年の4月30日までに消化する。有給休暇の法定取得期間が5月1日から10月31日と定められており、同期間内に4週間を消化し、11月1日から翌年の4月30日までに残りの1週間を消化することを原則とする。	Code du Travail L.3141-1~21 (労働法典 L.3141-1~21) D.3141-1~37(労働法典 D.3141-1~37)
	病欠	病気または事故(除く労災)により欠勤した場合、医師の診断書提出を条件として、健康保険助成金庫から欠勤4日目を降病欠手当が支給される。1日当たりの手当では、過去3ヶ月の給与の合計の182.5分の1、ただし上限は43.40ユーロ(2016年時点)。 病欠の前6ヶ月間に法定最低賃金の時給(2016年:9.67ユーロ)の1,015倍(2016年の場合、9,815.05ユーロ以上)の収入を得たか、もしくは病欠する前の3ヶ月間に150時間以上の労働に従事していれば、最高6ヶ月までの病欠手当が支給される。6ヶ月以上の支給を受けるためには、病欠の前に12ヶ月以上社会保障制度に加入し、病欠の前12ヶ月間に600時間以上労働に従事しているか、病欠の前12ヶ月間に法定最低賃金の時給の2,030倍(2016年の場合1万9,630.10ユーロ)以上の収入を得ていなければならない。いずれの場合にも支給期間は、慢性疾患、長期療養を必要とする場合で最高3年間、一般的な病気の場合は、3年間で360日まで支給される。	Code du Travail L.1226-1~5、D1226-1~D1226-8(労働法典 L.1226-1~5、D1226-1~D1226-8) Code de la Sécurité Sociale L313-1、L321-1~3、L323-1~7、L324-1、R313-3、R323-1~323-12(社会保障法典 L313-1、L321-1~3、L323-1~7、L324-1、R313-3、R323-1~323-12) Circulaire du 26 mai 2015(2015年5月26日の通達)
	産休	出産休暇は、1~2人目の場合、出産前6週間、出産後10週間の合計16週間の産休が与えられる。3人目以上の場合は、出産前8週間、出産後18週間の計26週間となる。本人が希望すれば、休暇を短縮することも可能であるが、出産前後あわせて8週間、うち産後6週間の労働は禁止されている。産休中は、健康保険助成金庫から休暇手当が支給される。手当額は、1日当たりの支給額を83.58ユーロの上限(1ヵ月30日の場合2,507.40ユーロ)とし、過去3ヶ月の給与の平均日給とする。 産休中の労働者は保護されており、産休中と産休明け4週間後までは解雇することが禁止されている。 父親は、子供の出産の際、3日の有給休暇を取得できる。また、子供の父親になった労働者は、出産日から4ヵ月の間に、土日も含め暦日で最長11日間まで父親休暇を取得できる。双子の場合は18日間となる。休暇を分割して取得することはできない。雇用主は父親休暇の付与を拒否、または延期を要求することはできない。3日の有給休暇と父親休暇を続けて取得することも可能。父親休暇中は、健康保険助成金庫から産休手当と同額の手当が支給されるが、83.58ユーロを日給の限度額とする。3日の有給休暇は年休の計算の際、実働日とみなされる。	Code du Travail L. 1225-1~36, L. 3142-1, D.1225-8, R. 1225-1~7, D. 4152-3~29, R. 4152-2~29 (労働法典 L. 1225-1~36, L. 3142-1, D.1225-8, R. 1225-1~7, D. 4152-3~29, R. 4152-2~29) Code de la Sécurité Sociale L313-1、L. 331-3~7、R. 313-1~4、R. 331-5~R. 331-7(社会保障法典 L313-1、L. 331-3~7、R. 313-1~4、R. 331-5~R. 331-7)
	兵役	なし	なし
賃金等	最低賃金	政府によって定められた法定最低賃金である全産業一律最低保障賃金(SMIC)は、時給9.67ユーロ(2016年1月時点)、週35時間労働で月額1,466.62ユーロ。 SMICの額は毎年1月1日に改定されるが、政府は政令によりいつでも変更できる。また、消費者物価指数が2%上昇すると自動的に同率で上昇する。	Code du Travail L. 3231-2~L. 3231-3、R. 3231-2~D. 3231-3、R3231-4~D3231-6 du Code du travail (労働法典L.3231-2~L. 3231-3、R. 3231-2~D.3231-3、R3231-4~D3231-6) Décret n° 2015-1688 du 17 décembre 2015 (2015年12月17日付け政令n° 2015-1688)
	時間外手当	「残業の取り扱い」に同じ。被雇用者20人未満の企業に対しては社会保険料の企業負担分が1時間あたり1.5ユーロ軽減される。	Code de la sécurité sociale L.241-18、D241-24(社会保障法典L.241-18、D241-24)
	ボーナス	労働法ではボーナスの支給は義務付けられていない。ただし、慣行で年に1ヵ月相当の給与を支給することが多い。	法律上の規定はなし。
	退職金	自主退職か、雇用主による労働者の解雇かにより、退職金の計算額が変わる。 労働者による自主退職 自主退職の場合、団体協約、労働契約に基づく手当及び有給休暇未消化分の補償手当。自主定年退職の場合、同一の雇用主のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の受給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満で給与0.5ヵ月、15年以上20年未満で1ヵ月、20年以上30年未満で1.5ヵ月、30年以上で2ヵ月。 雇用主による労働者の解雇 最低でも法定解雇補償手当(「解雇」参照)を支払う。 定年退職の場合、雇用主は、退職金に加え拠出金として退職金の50%を老齢保険金庫(CNAVTS)に支払う義務がある。	Code du travail L.1221-18, L. 1237-5~9, R. 1234-1~R.1234-5、D. 1237-2, Code de la sécurité sociale L.137-12(労働法典 L1221-18, L. 1237-5~9, R. 1234-1~R.1234-5、D. 1237-2, 社会保障法典L.137-12)
諸税	労働者の給与、手当、現物支給は一部の非課税項目を除き、所得税の対象となる。所得税は自己申告制となっており、前年度の所得に係る所得税を支払う。 給与に係る諸税として、雇用主は住宅援助負担金(給与の0.1~0.5%)、住宅建設支援負担金(給与の0.45%)、徒弟税(0.68%)、職業訓練支援負担税(被雇用者数により0.55%~1%)、交通税(11名以上の従業員:2.85%(パリ))を支払う。労働者は、一般社会税(給与の98.25%の7.5%)、社会保障債務返済(給与の98.25%の0.5%)を支払う。	Code général des impôts Article 1A, 4A, 4B, 4bis, 5, 6, 7, 8, 10, 11(租税一般法典 1A, 4A, 4B, 4bis, 5, 6, 7, 8, 10, 11) Code de la sécurité sociale L.136-1,2,3,5,8 L834-1, (社会保障法典 L.136-1,2,3,5,8 L834-1) Code de travail L6331(労働法典L6331)	

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
付加給付	食事手当	フランスでは一般的に慣行として、Ticket Restaurant (チケ・レストラン)と呼ばれる食券を食事手当として被雇用者に支給する。雇用主負担分は食券額の50%以上60%未満でなければならない。残りは労働者の自己負担となる。通常1ヵ月相当として20枚綴り(又はカード)で、1枚当たりの雇用主負担額が5.37(2016年)ユーロ以下の場合、社会保障費負担の対象とはならない。	Code de la sécurité sociale L131-4(社会保障法 L131-4) Code du travail L3262-1~7、R3262-1~46(労働法典 L3262-1~7、R3262-1~46)
	通勤手当	交通費については、雇用主が半額を負担することが求められる。	Circulaire DGT-DSS no.1 du 28 janvier 2009(2009年1月28日付 通達 DGT-DSS no.1)
	その他厚生諸制度	企業委員会(労使協議会)の設置 被雇用者数50人以上の企業は企業委員会(労使協議会)を設置することが義務付けられる。同会は、労働者と雇用主の意思疎通を促進するとともに、企業内の福利厚生・文化活動を実施する組織である。運営経費は法律で定められた雇用主からの補助金によってまかなわれる。 企業利益の分配の一環として、企業が一定の業績をあげた場合、その業績の一部を従業員に分配する利益参加制度、利益分配制度、従業員預金制度、自社株無償譲渡制度がある。このうち、利益参加制度は被雇用者数50人以上の企業について義務付けられているが、その他は任意である。	Code du travail L2321-1~L2328-1(労働法典 L2321-1~L2328-1) Code du Travail L3311-1~3346-1(労働法典 L3311-1~3346-1) Code du Travail R3311-1~R3341-6(労働法典 R3311-1~R3341-6) Code du Travail D3311-4~3346-7(労働法典 D3311-4~3346-7)
各種保険	労働保険	雇用主は、労働者の通勤・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。	Code de la sécurité sociale L. 411-1~L. 482-5(社会保障法典 L. 411-1~L. 482-5)
	社会保険	給与、賞与、各種手当に対して社会保障費を支払う。社会保障費に含まれる項目は、疾病保険、寡婦(夫)保険、住宅援助負担、老齢保険、労働災害保険、失業保険、補足退職年金等。病欠手当では社会保障費が免除、退職・解雇手当など一部の手当でも条件を満たせば社会保障費が免除される。労働者負担の社会保障費は雇用主が源泉徴収し、各管轄機関に払う。 社会保障費の負担額は、雇用主が給与額の約40~45%、労働者が約20~25%である。	Code de la sécurité sociale(社会保障法)
その他	職業訓練	企業の在職者に対する訓練は、法律的義務とされ、その基本原則は1970年の全国団体協約に基づいている。企業における職業訓練は基本的に企業の負担で行われ、使用者のイニシアティブにより企業職業訓練計画に基づく職業訓練と労働者のイニシアティブによる有休職業訓練休暇、個別研修権からなる。個別研修権は、1年につき20日間(6年間で120日まで積立可能)の研修を行う権利。 その他、若年者見習制度、企業内インターン研修制度などがある。	Code du travail L. 6111-1~L.6524-1、R.6111-1~R.6523-28、D. 6112-1~D.6523-9(労働法典 L. 6111-1~L.6524-1、R.6111-1~R.6523-28、D. 6112-1~D.6523-9) accord du 9 juillet 1970(1970年7月9日協定) loi du 16 juillet 1971(1971年7月16日法律)
	職員募集方法	職員募集は雇用主の采配にまかされているが、法律により求人広告掲載内容に関する義務が定められている。募集内容については、フランス語での広告作成義務(在仏外国人向けミニコミ誌は除く)、年齢制限の禁止、差別的な記載事項の禁止、性差別条項の禁止などが定められている。 募集方法は、主に新聞雑誌インターネット広告、民間の斡旋機関、職業安定所、社内募集などの方法が利用されている。	Code du Travail L.5321-1~3、L5331-1~L5334-1(労働法典 L.5321-1~3、L5331-1~L5334-1)

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)	基本法である「労働憲章」、またその施行細則としての位置づけの法令、勅令、省令など多くの関連法規が存在する。これに次いで重要な規定とされるのが「労働協約」(地域・業種、または企業別に職務内容、賃金、勤務日数・時間、休暇などの基幹的労働条件について細部まで定めた労使間合意文書)。「労働協約」で規定がある場合、他の法規の適用外となる場合も多い。「雇用契約書」の条件内容は「労働協約」「労働法」と同等もしくは被雇用者から見てそれ以上でなければならない。	①労働憲章(Estatuto de los Trabajadores(R.D.L.G.1/1995)) 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)	雇用・社会保障省 雇用庁(SPEE:Servicio Publico de Empleo Estatal) 以前の名称“INEM”で呼ばれることも多い。また、各県に労働査察事務所(Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social)が設置されている。	上記①、Ley(法)42/1997、Ley54/2003、Ley62/2003、Ley32/2006、Ley25/2009、Ley26/2009、Ley26/2011等の定め
	労使紛争解決のための法的手続き	企業所在地の自治州の労使調停裁判所(Servicio de Mediacion, Arbitraje y Conciliacion(SMAC))で調停。不服の場合は、さらに各県の労働裁判所(Juzgado de lo Social)で争われる。	上記①、②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、雇用主と被雇用者の双方の合意による。無期(正規)雇用と有期(非正規)雇用に大きく分かれているが、それぞれに多様な契約形態、および社会保険料減免をはじめとする雇用インセンティブがある。雇用主は契約後10日以内にSPEEに契約内容(通常契約書コピー)を報告する義務がある。	上記①、R.D.(勅令)1659/1998、R.D.1424/2002、O.TAS.(労働・社会問題省令)770,14-III-2003、R.D.1715/2004、Ley3/2012、O.ESS(雇用・社会保障省令)/1727/2013、Ley11/2013、RDL16/2016を厳守の上、その他の条件は合意
	試用期間	労働法では、上級職は原則最長6ヵ月、一般職は最長2ヵ月(被雇用者25人未満の企業の場合は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。2012年より、被雇用者50人未満の企業がフルタイム正規契約で雇用する場合は1年間の試用期間を設けることが可能となった。	上記①、②の定め、R.D.(勅令)1659/1998、R.D.1424/2002、O.TAS.(労働・社会問題省令)770,14-III-2003、R.D.1715/2004、Ley(法)3/2012を厳守の上、その他の条件は合意
	退職	・自己都合による退職の場合:雇用主に対し事前通知(通常15日前、労働協約により異なる)をする義務を負う。解雇補償金は発生しない。 ・退職の理由が雇用主側の契約不履行(給与未払い・遅延、条件違反、契約違反、セクハラ等)の場合: 雇用主は、不当解雇補償金(33日相当給与×勤続年数(給与24ヵ月相当額が上限))その他該当する場合は損害賠償金の支払い義務を負う。また、被雇用者が給与や労働条件の変更により損害が生じたとして退職を希望する場合、雇用者は客観的解雇補償金(20日相当給与×勤続年数(給与9ヵ月相当額が上限))の支払い義務を負う。	上記①、②、Ley43/2006、Ley36/2011、Ley3/2012、RDL20/2012
	解雇	・客観的合理性を伴う解雇の場合: 業績・技術・組織・生産上の理由(特に3四半期にわたる減益・売上高減少)、職務不適応、転勤拒否、高欠勤率(2ヵ月間に20%超)などの場合、正当解雇補償金として20日相当給与×勤続年数(給与12ヵ月相当額が上限)。この種の解雇は、集団解雇や公的機関での人員整理(公務員以外の職員)にも適用可能。 被雇用者側の義務不履行、不正行為などで雇用主に責任がない懲戒解雇の場合、解雇補償金の支払は不要(ただし、労働裁判官にこれを立証することは困難なケースが多い)。 ・不当解雇(客観的合理性を伴わない解雇)の場合: 雇用主側の都合による解雇。不当解雇補償金として、33日相当給与×勤続年数(給与24ヵ月相当額が上限)を支払う義務がある。	上記①、②、Ley12/2011、L.O.(組織法)1/2014、Ley35/2010、Ley36/2011、Ley3/2012
	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、基本的に被雇用者本人の意思による自己定年退職制(65歳以上)となり、同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(R.D.L.(勅令)1/1994)、Ley(法)14/2005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	労働組合(産業分野別)への加入は任意。被雇用者総数50人以上で被雇用者側が希望する場合、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被雇用者側に発生する。	スペイン憲法、上記①、②及び、L.O.(組織法)11/1985、L.O.14/1994、R.D.L.G(立法勅令)1/1995
	労働時間	労働時間	上限は週40時間。労働協約または雇用契約でそれ以下の労働時間が設定されていることが多い。昼食時間は労働時間として換算しない。労使間の合意により、年間労働時間の10%を通常勤務時間・日以外に不定期に振り分けることが可能。また、育児・介護などの目的において労働時間の短縮が認められている。
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4ヵ月以内にその者に代休を与える義務が雇用主にある。	同上

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	年間最短30日(間に土日祝日が入る場合は休暇日数に算入)。病欠日数とは別計算。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、退職・解雇による清算の場合を除き、休暇の買い上げは違法となる。	上記①、②、Ley36/2011、RD1106/2014、またはそれらに反しない企業内規定
	病欠	病欠(医師の診断書が必要)発生から4日目以降20日目までは給与額(算定ベース額)の60%、21日目以降最長1年目まで75%を社会保障制度から支給。多くの労働協約では、雇用主が残りを負担し、給与額の100%が保障されている。	上記①、②、R.D.L.(勅令)1/1994等の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	産休/育児・介護	出産前後連続16週間の産休取得(特に産後6週間の就労は禁止)が規定されている。双子など複数児を出産した場合は1人につき2週間加算される。産休期間中は社会保障制度により、給与額(算定ベース額)の100%が支払われる。父親についても、母親の産休中あるいはその直後に最長連続4週間の産休取得が可能。 なお、子供1人につき、誕生後最大3年間の休職期間の取得が可能であり、復帰後1年間については同一ポストへの復帰を保障しなければならない(育児以外に、2親等までの親族の看病・介護を目的とした最大2年間の休職も認められている)。また、12歳までの子供がいる場合、労働時間の1/8~1/2を短縮することが可能(2親等までの親族の看病・介護の場合も同様)。	上記①、②、Ley4/1995、R.D.(勅令)488/1988、R.D.L.(勅令)11/1998、Ley(法)50/1998、Ley39/1999、R.D.1131/2002、Ley40/2003、R.D.1335/2005、L.O.(組織法)3/2007、Ley2/2008、Ley9/2009、R.D.295/2009、R.D.L.20/2011、RDL.11/2013、RD625/2014、Ley36/2014の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	兵役	なし。	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21.84ユーロ/日、655.20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①、R.D.L.(勅令)03/2004、RD1106/2014、2016年はRD1171/2015
	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12~16回(産業界種別)の分割支給。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回の分割支給制の場合では、7・12月にそれぞれ1ヵ月相当の追加支給。	上記①、②の定め
	退職金	退職金制度は通常存在しない。ただし管理職や労働協約の定めにより、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	個人所得税:2016年は最低税率19%から最高税率45%までの5段階(19、24、30、37、45)の累進税制。 キャピタルゲイン所得の税率は、19、21、23、25%。各種控除あり。 なお、自治州には部分的に税率を独自に設定できる権限があり、勤労所得に対する最高税率は43.5%~52%、キャピタルゲイン所得に対する最高税率は23~25%と州により異なる。 外資系企業の駐在員は、当初6年間まで個人所得税を非居住者扱いとして申告することが可能。その際の税率は、非居住者向け一般税率24%。	Ley(法)35/2006、R.D.L.(勅令)9/2015
付加給付	食事手当	FRINGE・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	FRINGE・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	FRINGE・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	労災保険については「社会保険」の項を参照	-
	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。被雇用者の職種に応じた基本額(2016年は764.40~3,642.00ユーロの範囲内)に以下の負担率を掛けて算出。雇用主は29.90%+労災保険[業種により0.90~8.50%]、被雇用者は6.35%をそれぞれ負担する。2010年12月より日本との2国間社会保障協定が発効。 発効後は、駐在期間が5年以内の場合、日本の年金制度とスペインの労災保険のみの加入で済む。	社会保障法(R.D.L(勅令)1/1994) 2016年はESS(雇用・社会保障省令)/70/2016 日・スペイン社会保障協定(2010年12月1日発効)
その他	職業訓練	自治州、市町村等の公共機関や当局の認証を受けた民間組織が実施。 若年層等の雇用促進の観点から、見習訓練契約の雇用に対し手厚いインセンティブが設けられている(雇用主負担の社会保険料100%免除など)。 2014年よりEUの「若年者雇用保障計画」の下で様々な雇用支援が行われている。	上記②の定める条件、L.O.(組織法)5/2002、R.D.(勅令)1558/2005、R.D.(勅令)357/2006、Ley(法)3/2012、Ley18/2014など
	職員募集方法	職種にもよるが、縁故採用、職安、公募、人材紹介会社、人材派遣会社、ヘッドハンティングなどがある。人材派遣会社を通じた雇用は一般的に手数料が高い(被雇用者の2~3ヵ月の給与相当額)が、それなりの保証制度がある。	Ley(法)14/1994、R.D.(勅令)4/1995、R.D.216/1999、Ley56/2003、Ley35/2010、Ley3/2012、R.D.1796/2010、Ley18/2014など

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	憲法に一般原則といくつかの雇用関連の規定が定められ、詳細は民法および全国労働協約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。	<p>イタリア共和国憲法: La Costituzione della Repubblica Italiana、民法: Codice Civileおよび全国労働協約・商業部門: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro(C.C.N.L.)-Settore Commercio。</p> <p>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)、労働市場改革に関する規定: Legge 28 giugno 2012 n.92(2012年法律92号)</p>
	労働監督機関(届出機関)	採用関係は労働・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、雇用主は地域の商業組合、被雇用者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
	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:60日間まで、 6等級・7等級:45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。</p> <p><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。</p> <p><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</p> <p><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</p> <p><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</p> <p><4等級> 販売等の作業務、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</p> <p><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</p> <p><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</p> <p><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

イタリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	退職	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。 <例: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:60日 2等級・3等級:30日 4等級・5等級:20日 6等級・7等級:15日	C.C.N.L.-Commercio
	解雇	解雇の形態は、正当解雇と、正当な理由を伴う解雇に大きく2分され、正当な理由を伴う解雇についてはさらに労働能力を理由とした解雇と経済的な理由による解雇に2分される。 正当解雇は、従業員の不正行為等を理由とした解雇であり、警告通知書の送付、回答・弁明、解雇通知の提示等の手続きを実施する必要がある。 正当な理由を伴う解雇のうち、労働能力を理由とした解雇(能力不足などの理由)も同様に、警告通知書の送付、回答・弁明、解雇通知の提示等の手続きを実施する必要がある。正当な理由を伴う解雇のうち、経済的な理由による解雇は、組織再編に関連した経済的事由があり一定の要件を満たした際に認められる。 解雇された被雇用者が同解雇を不当として裁判所に訴えた場合、裁判官は企業規模等に応じて、雇用主に対して以下のような措置を適用することができる。 【被雇用者数が1事業所もしくは1つの市単位で15名以下、あるいは全国で60名以下の場合】 当該被雇用者の再雇用、もしくは、当該被雇用者の給与2.5～6ヵ月相当の損害賠償の支払いを雇用主は選択することができ得る。 【被雇用者数が1事業所もしくは1つの市単位で16名以上、あるいは全国で61名以上の場合】 差別的な理由での解雇、解雇通知が書面で通知されていない等の無効解雇の場合、①復職の権利、またはそれに代えて賠償金給与15ヶ月分相当額②最低で給与5ヵ月分相当(①とは別に付与)の賠償金③賠償金にかかる社会保障料の免除(雇用者に支払い義務)が労働者に与えられる。 正当解雇のケースで解雇事由が存在しないと認められた場合、①復職の権利、またはそれに代えて賠償金給与15ヶ月分相当額②最低で給与2～12ヵ月分相当の賠償金(勤務期間に基づく、①とは別に付与)③賠償金にかかる社会保障料の免除(雇用者に支払い義務)が労働者に与えられる。 正当解雇のケースで解雇事由が十分でない認められた場合、もしくは労働能力を理由とした解雇・経済的理由による解雇について解雇事由がないとされた場合は、4～24ヶ月分相当	労働者憲章法:Statuto dei Lavoratori (1970年法律300号) 労働市場改革に関する規定: Legge 28 giugno 2012 n.92 (2012年法律92号) C.C.N.L.-Commercio
	定年	通常、男性66歳、女性62歳(老齢年金の支給開始年齢)。老齢年金受給には、最低20年の保険料納付が必要。また女性の年金支給開始年齢は2018年までに66歳までに段階的に引き上げられる。	成長、財政均衡、安定のための緊急措置: Legge 22 dicembre 2011 n.214 (2011年法律214号)
	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。労働者憲章で企業内に労働組合を組織する権利が付与されている。	イタリア共和国憲法第39条、労働者憲章第19条
	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	
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	医師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ヵ月(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

イタリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	経営者団体と労働組合の交渉により業種・地域ごとに決定される。	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給与1ヵ月相当、夏季一時金として7月1日に給与1ヵ月相当を支給するなど1～2ヵ月分を支払うのが一般的。業種・企業によりそれ以上を支給している場合もある。	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)。	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)
付加給付	食事手当	義務ではない。企業によっては手当を本俸に加算す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) : 保険料は雇用主が負担。保険料率は業種によって異なる。	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) : 被雇用者数や職種によって異なる。一般製造業部門で、被雇用者15～49人までの企業の場合は、以下のとおり。 <管理職> 被雇用者負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同26.96%。 <事務職員> 被雇用者負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同27.26%。 <販売職員> 被雇用者負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同27.26%。	-
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。	-

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	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。労働関連の主な法令等は以下の通りである。 労働協約に関する1968年12月5日法、雇用に関する1971年3月16日法、雇用契約に関する1978年7月3日法、業界別の労働協約(CLA: collective labor agreement) 労働に関する法令等の優先順位は以下の通りである。法令等の規定が競合する場合、上位の規定が優先される。 1.法律の条項、2.一般拘束力のある労働協約(国レベル、業界レベルの順)、3.一般拘束力はないが、企業が任意に適用を決めた労働協約(同上)、4.個別の雇用契約、5.一般拘束力のない労働協約、6. 就業規則	Loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires (1968年12月5日法) Loi du 16 mars 1971 sur le travail (1971年3月16日法) Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (1978年7月3日法)
	労働監督機関 (届出機関)	新たに雇用した被雇用者に関する情報(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。ベルギーの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際、雇用主は雇用開始に先立ち申告を行わなければならない。違反時には1件あたり最大36,000ユーロの罰金が科せられ、故意の場合には最大3ヶ月の業務停止処分が科せられる可能性がある。 ベルギーでの就労が一時的または部分的である等により、ベルギー国社会保障制度に加入していない被雇用者および自営業者は、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。違反時には1件あたり最大36,000ユーロの罰金が科せられる。	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 (2002年11月5日付勅令) Loi-programma (I) du 27 décembre 2006 (2006年12月27日法)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働法に関する紛争は労働裁判機関(Labor tribunal)に提訴することができる。また労働裁判機関の裁定に不服がある場合は、労働裁判所(Labor Court)に提訴することができる。 管轄の労働裁判機関、労働裁判所は、通常、雇用者の所在地または被雇用者の勤務地によって決まる。	Code judiciaire du 10 octobre 1967 - Troisième partie : de la compétence. (art. 556 à 663) (1967年10月10日付裁判所法典)

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	<p>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には、雇用契約書の作成は義務付けられない。</p> <p>期限付雇用契約には、雇用期間が終了する日、雇用が継続する期間、特定の業務の完了、特定の出来事の発生のいずれかを定める必要がある。契約書は所在地の公用語で作成し、雇用者、被雇用者双方が署名の上、1部ずつを保管する。</p> <p>例外規定も存在するが、期間の定めのある雇用契約の更新は原則として3回までしか認められず、各契約の期間は3ヶ月以上かつ雇用期間の合計は2年以内とする必要がある。順守されない場合(被雇用者に有利な場合を除き)雇用契約は無期限とみなされる。</p>	Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (1978年7月3日法)
	試用期間	<p>2013年12月26日法により、試用期間は2014年1月1日以降禁止された。ただし、学生を雇用する場合または人材紹介会社を介した臨時雇用の場合は例外で、これらの場合、特に雇用契約書に明記する必要なく最初の3日間は試用期間とみなされる。この期間内であれば、いずれの当事者も通知期間の適用なく、雇用契約を解除することができる。</p>	<p>Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (2013年12月26日法)</p> <p>Loi du 24 juillet 1987 (1987年7月24日法)</p>
	退職	<p>被雇用者が自己都合で退職する場合、法定通知期間を順守する必要がある。2014年1月1日以降の勤務に関しては、ブルーカラー、ホワイトカラーの区別なく、勤続期間に応じて1週間(3ヶ月未満)から最長13週間(8年以上)の通知期間が定められている。</p> <p>2013年12月31日以前の勤務に対しては以下の通知期間が適用され、双方を合計する必要がある。(その場合も最長で13週間)</p> <ul style="list-style-type: none"> - ブルーカラー: 勤続20年未満は2週間、20年以上は4週間 - ホワイトカラー: 勤続5年毎に1.5ヶ月、ただし給与水準毎に上限がある。 <p>年間給与額32,254ユーロ未満: 最長3ヶ月 32,254~64,508ユーロ未満: 最長4.5ヶ月 64,508ユーロ以上: 最長6ヶ月</p> <p>定年退職年齢での退職はケースにより法定予告期間が異なる。雇用主および被雇用者の合意に基く雇用契約終了もまた可能である。</p>	<p>Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法)</p> <p>Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (2013年12月26日法)</p>

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
雇用条件	解雇	<p>被雇用者を解雇する場合、法定の解雇通知期間を順守するか、通知期間の給与相当の補償金を支払う必要がある。</p> <p>即時解雇の場合、法定の義務ではないが、通常、雇用契約を解除する旨と通知期間の給与に相当する保証金の金額を配達証明付郵便で伝達する。通知期間を順守する場合、雇用者は、配達証明付郵便で通知期間とその開始日を書面で被雇用者に伝達する必要がある。配達証明付郵便の場合、発送の3日後に通知が行われたとみなされ、通知期間は通知後最初の月曜日から起算される。</p> <p>通知期間は、2014年1月1日以前と以降で基準が異なり、それぞれの期間における通知期間を合算する必要がある。(労働協約で下記と異なる通知期間が合意されている場合もある)</p> <p><u>2013年12月31日以前</u> ブルーカラー: 勤続年数により28日から段階的に最大112日(勤続20年以上)まで日数が増加する。 ホワイトカラー: 年間グロス給与32,254EUR未満の場合、勤続5年毎に3ヶ月。給与がそれ以上の場合、勤続1年毎に1ヶ月(ただし最低3ヶ月)の通知期間が付与される。</p> <p><u>2014年1月1日以降</u> ブルーカラーとホワイトカラーの通知期間は統合された。 勤続9ヶ月までの期間: 3ヶ月毎に2週間(ここまで最大6週間) 9-24ヶ月までの期間: 3ヶ月毎に1週間(ここまで最大11週間) 勤続2年: 12週間、3年: 13週間、4年: 15週間 以降19年まで1年ごとに3週間(勤続19年で60週間) 勤続20年: 62週間 以降は1年ごとに1週間が付与される</p> <p>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雇用者について、休暇を理由とする解雇は禁じられている。</p>	<p>Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法)</p> <p>Loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (2013年12月26日法)</p>
	解雇理由の通知	<p>2014年4月1日以降に解雇された被雇用者は、以下の場合を除き、解雇理由を知る権利が与えられた。</p> <ul style="list-style-type: none"> 雇用開始後6ヶ月以内の場合 学生の雇用または人材紹介会社を通じた臨時雇用の場合 早期退職または定年退職の場合 事業撤退または集団解雇制度の適用を受ける場合 <p>被雇用者は、即時解雇の場合は2ヶ月以内に、通知期間に基づく解雇の場合は通知を受けてから6ヶ月以内かつ雇用契約の終了日から2ヶ月以内に、配達証明付郵便で請求する必要がある。</p> <p>雇用者は、請求の受領から2ヶ月以内に配達証明付郵便で返答する必要がある。違反時には以下の補償が求められる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 返答を怠った場合2週間分の給与 解雇理由が不合理と判断された場合3~17週間分の給与 <p>雇用者は、被雇用者の請求を待たず自主的に解雇理由を書面で通知することもでき、その場合は配達証明付郵便以外の方法も認められる。</p>	<p>Convention collective de travail n° 109 du 12 février 2014 concernant la motivation du licenciement (2014年4月1日付労働協約109号)</p>

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
雇用条件	再就職支援制度	<p>雇用者は以下の場合、被雇用者に再就職支援を提供する必要がある。 30週以上の通知期間を伴う解雇の場合 1年以上勤務した45歳以上の被雇用者を解雇する場合</p> <p>被雇用者は、最長12ヶ月の期間内に60時間の再就職支援サービスを受ける権利を得る。雇用者は、解雇通知期間の開始から4週間以内または補償による即時解雇の場合は15日以内に、再就職支援の提供を書面で伝達する必要がある。</p> <p>30週以上の通知期間を伴う解雇の場合、被雇用者が支援を利用するか否かに関わらず、再就職支援の権利を得た被雇用者の通知期間は4週間短縮される。</p>	<p>Loi du 5 septembre 2001 visant à améliorer le taux d'emploi des travailleurs (2001年9月5日法)</p> <p>Loi du 26 Décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement (2013年12月26日法)</p> <p>Loi-programme du 26 décembre 2015 (2015年12月26日法)</p> <p>Convention collective de travail n° 82 du 10 juillet 2002 relative au droit au reclassement professionnel pour les travailleurs de quarante-cinq ans et plus qui sont licenciés modifiée par la convention collective de travail n° 82 bis du 17 juillet 2007 (2007年7月17日付修正労働協約82号)</p>
	定年	<p>公的年金の受給資格が得られる定年退職年齢は65歳である。2015年8月10日法により、今後、2025年1月1日以降は66歳、2030年1月1日以降は67歳に、順次見直される予定である。 2016年現在、勤続年数合計が40年に達していれば、62歳から早期退職年金を受給可能である。(41年以上で61歳、42年以上で60歳から可能)</p> <p>2017年からは、勤続41年以上で62.5歳、42年で61歳、43年で60歳から受給可能。 2018年からは、勤続41年以上で63歳、42年で61歳、43年で60歳から受給可能。 2019年からは、勤続42年以上で63歳、43年で61歳、44年で60歳から受給可能。</p>	<p>Arrêté royal portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions (1996年7月26日付勅令)</p> <p>Loi du 10 août 2015 visant à relever l'âge légal de la pension de retraite et portant modification des conditions d'accès à la pension de retraite anticipée et de l'âge minimum de la pension de survie (2015年8月10日法)</p>
	労働組合(職種別)への加入	<p>国家レベル、業界レベル、企業レベルで各種の労使協議機関があり、それぞれのレベルで労働協約の締結が行われる。</p> <p>雇用者は労働組合の要請がある場合、被雇用者の人数に応じて、下記の労使協議機関を設置する必要がある。 - 労働組合代表(人数は業界レベルの労働協約で定められる) - 職場におけるハラスメント等の防止及び保護に関する委員会(50名以上) - 労働協議会(100名以上)</p>	<p>Loi du 20 septembre 1948 (1948年9月20日法)</p> <p>Loi du 5 Décembre 1968 (1968年12月5日法)</p> <p>Convention Collective de Travail Nr.5 (労働協約第5号)</p> <p>Loi du 4 avril 1996 (1996年4月4日法)</p>

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
労働時間	労働時間	<p>法定労働時間は週38時間である。場合によっては、これ以上の勤務時間が許容されることがある(例:シフトワーク、特定業種等)。ただし、これより少ない時間を定めた労働協約の適用を受ける業種、企業も存在する。</p> <p>パートタイム勤務者の労働時間は、同じ企業のフルタイム勤務者の1週間あたりの労働時間の3分の1以上、かつ1日3時間以上とする必要がある(例外規定あり)。</p> <p>雇用者は、標準勤務時間を就業規則で定める必要がある。 経営職層(取締役等)、営業職には法定労働時間は適用されない。</p>	<p>Loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail (1965年8月8日法)</p> <p>Loi du 16 mars 1971 sur le travail (1971年3月16日法)</p> <p>Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (1978年7月3日法)</p>
	残業の取り扱い	<p>雇用契約書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、超過時間に関しては、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・祝祭日に被雇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、経営職層、営業職に対しては、支給が義務付けられない</p>	同上
休暇制度	休暇制度全般	<p>国民の祝日は年間10日間である。フルタイム勤務者は毎年20日間の有給休暇を取得する権利がある。ただし、有給休暇日数は前年の勤務日数に応じて付与され、例えば、2015年に6ヶ月間フルタイム勤務した場合、2016年の有給休暇日数は10日となる。</p> <p>なお、就労経験がない又は自営業者だった者が民間企業で勤務を開始した場合もしくは長期間の無就労の後再度勤務開始した場合、初年度の勤務期間に応じて3ヶ月あたり1週間の(ただし年間20日が上限)休暇を付与される制度が導入された。当該休暇中も通常の給与が支給されるが、その金額は次年度の二重休日手当から減額される。</p>	<p>Arrêté royal, 28 juin 1971 (1971年6月28日付勅令)</p> <p>Loi du 4 janvier 1974 (1974年1月4日法)</p>
	病欠	<p>被雇用者が傷病により就労不能となった場合、雇用者には一定の給与保証の義務が定められている。</p> <p>ホワイトカラーの場合、雇用者は就労不能となった日から30日間はグロス給与の100%を支給する必要がある。31日以降は加入する健康保険基金により疾病手当が支給される。(最初の1年は60%、以降は家族構成等により40~65%、ただし金額の上限あり)</p> <p>ブルーカラーの場合は、雇用者は就労不能となった後7日間は給与の100%を、8~14日までは85.88%(上限あり)、15~30日までは25.88%(同)を支給する必要がある。なお15日以降は健康保険基金より60%の疾病手当が支給される。</p>	<p>Loi du 14 juillet 1994 (1994年7月14日法)</p> <p>Convention Collective de Travail Nr.13 (労働協約第13号)</p>
	産休 育児休暇	<p>原則として出産予定日の6週間前から、最長15週間の産前産後休暇を取得することができる。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。</p> <p>休暇中は健康保険基金から、最初の30日間はグロス給与の82%、31日目以降は同75%が(2016年は1日101.94ユーロを上限として)支給される。</p> <p>父親になる被雇用者は、妻の出産後4ヶ月以内に最長10日間(連続または断続)の育児休暇を取得できる。</p> <p>休暇中は、最初の3日間は雇用者から100%の給与が支給され、4日目以降は健康保険基金からグロス給与の82%が(2016年は111.45ユーロを上限として)支給される。</p>	<p>Loi du 16 mars 1971(Articles 39-40) (1971年3月16日法)</p> <p>Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (1978年7月3日法)</p>
	兵役	なし	規定なし

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
賃金等	最低賃金	<p>各共同産業委員会が年齢・勤労年数・職種に応じた最低賃金を労働協定で定めている。共同産業委員会が存在しない業種では下記の国レベルの労働協約が適用される。</p> <p>18歳:1,501.82ユーロ 19.5歳以上で勤続6ヶ月超:1,541.67ユーロ 20歳以上で勤続1年超:1,559.38ユーロ</p> <p>物価指数の上昇に併せて給与を改訂するインデクセーションの制度があり、給与改訂の方法は業界レベルの労働協約で定められる。</p>	<p>Loi du 12 avril 1965 (1965年4月12日法) Convention collective de travail n° 50 du 29 octobre 1991 (1991年10月29日付労働協約第50号) Convention collective de travail n° 43 du 2 mai 1988 (1998年5月2日付労働協約第43号)</p>
	時間外手当	「残業の取扱」に同じ	「残業の取扱」に同じ
	ボーナス	<p>法定の二重休日手当(夏季休暇時期の前に支給される月額給与の92%)、いわゆる13ヶ月目手当(年末に支給される月額給与の100%)に加え、一定の条件を満たせば、非課税の法定外ボーナスを支給することができる。</p> <p>労働協約90号、90-2号により、一定の条件(会社、部門等の目標達成に対して支給されること、特定の個人だけではなく全社又は対象グループに属する全雇用者を対象に支給されること等)に基づき支給されるボーナスは、1人年間2,798ユーロを上限に(2016年)被雇用者の課税所得から控除できる。また、社会保障の被雇用者負担分も免除される。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。</p>	<p>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, 90bis (労働協約第90号,90-2号)</p>
	退職金	<p>即時解雇の際に保証金を支払う場合を除き、法定の退職金支払義務はない。ただし、合計勤続年数が40年(男性)、32年(女性、段階的に引き上げられ2024年に40年となる)を超える62歳以上の被雇用者を解雇する場合、年金受給年齢まで解雇時の給与(2016年は3,780.74ユーロが上限)と失業保険の差額の50%を雇用主が負担する会社手当付失業(いわゆるブリッジペンション)制度が適用される(職種等によって例外あり)。この制度で支給される手当に対しては、有利な税制が適用される。</p>	<p>Bridge pension system : Convention Collective de Travail Nr.17 (労働協約第17号)</p>
	諸税	<p>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、所得税の対象となる。被雇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。</p> <p>申告期限は以下の通りである(2015年所得の申告): 書面による申告:2016年6月30日 ウェブでの申告:2016年7月13日 代理人によるウェブ申告:2016年10月27日</p> <p>申告の翌年(所得年度の翌々年)の6月30日までに税務当局より賦課決定通知書が送付され、通知書に従い不足分・過払分を調整する。</p>	<p>Code des Impôts sur les Revenus 1992 (1992年所得税法)</p>

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
付加給付	食事手当 ミールバウチャー	被雇用者への福利厚生の一環として、一定の条件(全社又は対象グループに属する全雇用者を対象とすること、勤務日数に応じて支給すること等)を満たすことにより、個人所得税、社会保障負担金の計算上控除可能なミールバウチャーを被雇用者に支給することができ、多くの企業で採用されている。	Loi du 27 juin 1969 (1969年6月27日法) Arrêté royal du 29 juin 2014 (2014年6月29日付勅令) Arrêté royal du 26 mai 2015 (2015年5月26日付勅令)
	通勤手当	国レベルの労働協約19-8号により、雇用者は公共交通機関により通勤する被雇用者に所定の通勤手当を支給することが義務付けられている。例えば、鉄道定期券は、距離・有効期間ごとに支給すべき金額が定められている。 なお、業界又は会社レベルの労働協約で、19-8号の規定以上の通勤手当や公共交通機関以外の通勤(車、バイク等)に対する通勤手当の支給を定めるケースもある。 これら雇用主に義務付けられる通勤手当は非課税扱いになる。	Convention Collective de Travail Nr.19 (Article 19-3) (労働協約第19号) Code des Impôts sur les Revenus 1992 (Article 38-1) (1992年所得税法)
	環境手当 エコチケット	ミールバウチャーと同様の福利厚生制度の一環として、一定の条件(労働協約で支給条件を定めること等)を満たすことにより、個人所得税、社会保障負担金の計算上控除可能なエコチケットを支給することができる。 エコチケットは、エコフレンドリーな製品やサービスの購入に使用可能で、1人あたり最大で年間250ユーロ相当を支給可能である。	Convention Collective de Travail Nr. 98 (労働協約第98号) Royal Decree of 14 April 2009 (2009年4月14日付勅令)
	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)、社宅の提供などがある。これらの現物給与の多くは、所得税、社会保障負担に関する優遇制度に基づくものである	
各種保険	労働保険	雇用者は、被雇用者の雇用前に、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	社会保障費は、被雇用者のグロス給与に基づき算定される。被雇用者負担分は一律13.07%である。(ただし、手当、福利厚生に関しては異なる料率が適用されるものがある) 雇用者負担分は、基本負担金と業種別負担金から構成される。基本負担金はいわゆるタックスシフト税制により2016年4月1日に従来の32.4%から30%に改正され、今後、段階的に25%まで見直しが行われる予定である。なおブルーカラーの雇用者基本負担金は、グロス給与の108%に基づき算定され、更に4半期毎に5.65%(2018年まで段階的に縮小予定)、年度毎に10.27%の追加拠出が必要とされる。 業種別負担金は業種、規模により異なるが2.5%前後である。これらをあわせた雇用者負担分は、ホワイトカラーで概ね35%前後、ブルーカラーで38%前後(2016年)である。	Loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (1965年4月12日法) Loi du 27 juin 1969 (1969年6月27日法) Loi du 26 décembre 2015 relative aux mesures concernant le renforcement de la création d'emplois et du pouvoir d'achat (2015年12月26日法)

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
その他	職業訓練	フルタイム勤務の被雇用者には、年間80時間(一般的訓練の場合)～100時間(専門的訓練の場合)の有給教育休暇を取得する権利が与えられる。(一部例外あり) 雇用者は、教育休暇中の給与および社会保険拠出金雇用主負担分を、一定上限内で雇用労働省に申請・請求することができる。	Loi du 22 janvier 1985 (1985年1月22日法) Arrêté royal du 1 septembre 2006 (2006年9月1日付勅令)
	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、既婚未婚、病歴、人種や出身地、組合への加入有無等による差別的な取扱を行うことは禁じられている(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)。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, Loi du 10 mai 2007 (2007年5月10日付労働協約第38号)

オランダの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	労働及び雇用関連法は多岐にわたる。民法で雇用契約が定められ、最低賃金及び休暇手当や労働時間などは別の法律で定められている。また、団体労働協約(CAO)が適用される場合は、同協約が優先される。	Dutch Civil Code, Book 7, article 610-691
	労働監督機関(届出機関)	社会・雇用省監察局 (Inspectorate SZW)	
	労使紛争解決のための法的手続き	簡易裁判所での解決。	
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	有期雇用: 最長2年、3回まで更新可能。通算2年を超える、あるいは4回目の契約は自動的に無期雇用契約に移行される。有期雇用契約満了日の少なくとも1ヶ月前に雇用者は契約更新の意思があるかどうか確認しなくてはならない。 無期雇用, 有期雇用共通: 雇用契約における法定記載事項は次のとおり。 双方の名称及び住所、勤務場所、被雇用者のポジション及び役割、雇用開始日、(有期雇用の場合) 契約期間、休暇日数、契約解除の通知期間及び方法、給与の額、(通常の) 1日もしくは1週あたりの勤務時間数、年金スキーム加入の有無、1ヵ月以上の国外勤務がある場合はその勤務条件、団体労働協約がある場合はその旨。 雇用者は上記内容を契約書上あるいは給与明細上に記載しなくてはならない。	Civil Code, Book 7, chapter 6 (several obligations of the employer), articles 655 (content of labour agreement)
	試用期間	有期雇用の場合: 6ヶ月未満: なし、6ヶ月以上2年未満: 1ヶ月、2年以上: 2ヶ月(いずれも最長) 同一使用者との間で継続して(2回目の雇用契約) 締結する雇用契約で合意された場合は試用期間不要となる。但し、継続する雇用契約で合意された職務内容が、前契約と異なる場合にはこの限りでない。 無期雇用の場合: 最長2ヶ月 試用期間中の解雇については解雇理由の開示は必要ない。	Civil Code, Book 7, chapter 5 (several conditions of labour agreement), articles 652 (probationary period) Work and Security Act
	退職	被雇用者からの退職通知は1ヵ月前と規定されている。雇用者からの退職通知は契約に退職までの期間が残っている場合下記の通告期間が必要。 勤続5年未満: 1ヶ月 勤続5年以上10年未満: 2ヶ月 勤続10年以上15年未満: 3ヶ月 勤続15年以上: 4ヶ月	Civil Code, Book 7, chapter 9 (end of labour agreement) article 672
	解雇	雇用主・被雇用者双方の同意に基づく解雇以外は、UWV (Employee Insurance Agency) もしくは簡易裁判所の事前許可が必要。 雇用主の事業不振などの経済的な理由、被雇用者の長期病欠などを理由とした解雇はUWVが審査(団体労働協約CAOで定めがある場合は、UWVでの審査は不要)。(個人の)業績、過失・怠慢行為については簡易裁判所が審査。 妊娠期間中、出産後12週間および兵役期間中の解雇も認められない。 解雇保証金は、トランジション補償金(制定法で定められた規則)により、補償金額を抑えることができる。無期限雇用契約の解除に加え、少なくとも24ヵ月継続した有期限雇用契約の解除の場合にも適用できる。勤続年数の最初の10年間は、勤続年数1年につきグロス月給の1/3、10年を超える期間については、1年につきグロス月給の1/2として計算される。グロス月給は、休暇手当、13ヵ月目のボーナス、固定シフト手当、その他の固定手当等を含む。補償額は上限を75,000ユーロ、当該被雇用者の年収が75,000ユーロ超の場合はその年間収入額を上限とする。なお、2020年1月1日までの例外措置として、解雇時に50歳以上で勤続10年以上の場合、50歳以降の1年につきグロス月給1ヵ月分として計算されるが、被雇用者25名未満の雇用主については適用除外。	Civil Code, Book 7, chapter 9 (end of labour agreement) articles 667-686, Work and Security Act
	定年	法律上は65歳(老齢年金支給開始)。2013年から年金支給開始年齢は次のとおり徐々に引き上げられる。 2012年:65歳 2013年:65歳 + 1ヵ月 2014年:65歳 + 2ヵ月 2015年:65歳 + 3ヵ月 2016年:65歳 + 5ヵ月 2017年:65歳 + 7ヵ月 2018年:65歳 + 9ヵ月 2019年:66歳 2020年:66歳 + 3ヵ月 2021年:66歳 + 6ヵ月 2022年:66歳 + 9ヵ月 2023年:67歳	General Old Age Pensions Act (AOW), art. 6, April 27, 1989 Act increasing National Pension Act and Pension Age 2013
	労働組合(職種別)への加入	労組への加入義務はない。	-

オランダの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	週60時間を上限とし、1シフトは最長12時間。 ただし、4週間の平均労働時間が週55時間、16週間の平均労働時間が48時間を超えないこと(職種等によっては例外あり)。 集団労働協約(CAO)により労働時間については別に定めることができるものの、最長労働時間は週60時間まで。 なお2016年1月1日から施行されているフレキシブルワーク法により、被雇用者は、①勤務時間の増減、②勤務時間帯の変更、③(在宅など)勤務場所の変更を申請することが権利として認められている。	The Working Hours Act The Flexible Work Act
	残業の取り扱い	法律の定めはなし。ただし多くの場合、団体労働協約(CAO)で定められている。	
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇の法律での最低基準は(週労働日数×4)日。勤務年数により2～3年毎に2～3日単位で加算する。	Civil Code, Book 7, chapter 3 (Holiday and leave) article 634
	病欠	雇用主は病欠期間中の最初の2年は賃金の最低70%を支払う義務がある。(一日あたりの上限額は188.88ユーロ) 上記期間を超えると社会保障制度(長期疾病保険:WIA)に移行。WIAの給付率は仕事の能力に応じて異なる。なお、病欠期間中の解雇は病欠が2年を超える場合を除き認められない。雇用主に対しては、病欠の被雇用者の職場復帰を支援する義務がある。	Sickness Act, chapter 2, article 29 (June 5, 1913, amended 2001) Civil Code - 10, Book 7, article 670
	産休	産休は産前6週間、産後10週間が認められている。 産休中は社会保障制度により、一定期間分の給与が支給される。	Work and care Act, article 3.1 (November 16, 2001) and 3.7
	兵役	兵役義務はなし。	-
賃金等	最低賃金	23歳以上のフルタイム労働者の最低賃金は月額 1,537.20 ユーロ(日給では70.95ユーロ)。22歳以下は年齢に応じ、低く定められている。最低賃金は1月と7月の年2回、見直しされている。	Minumum wage and minumum holiday allowance Act
	時間外手当	法律上の定めはなし。基本給に時間外手当を含めることも可能。 但し、多くの場合、団体労働協約(CAO)で定められている。	-
	ボーナス	休暇手当(ホリデーアローワンス)として基本給の8%を支給することが法律により義務付けられている。また、クリスマスシーズンには13ヵ月目の給与、業績に応じた賞与を支給することもある。	Minumum wage and minumum holiday allowance Act (November 27, 1968)
	退職金	法規もなく、また慣習上も支給されていない。 ただし、労働協約によっては定年(65歳)以前の早期退職勧奨金制度(退職金の支払い)を設けている。 雇用主による無期雇用契約を交わしている従業員との雇用契約の終了(解雇)において、被雇用者は解雇補償金(転職手当)を受け権利があり、また、裁判所を通じて雇用契約を終了する場合、解雇補償金の支払いが命ぜられる。補償金の額は、勤続年数と月給額に基づいて算出される。ただし、老齢年金受給年齢に達した場合での雇用契約の終了においては補償金の支給は不要。	Work and Security Act
諸税	個人所得税率は年間所得が 0-19,922ユーロ:8.4% 19,922-33,715ユーロ:12.25% 33,715-66,421ユーロ:40.40% 66,421ユーロ～:52% の超過累進課税方式	-	
付加給付	食事手当	職員食堂に対する補助を除き食事手当支給の慣習もない。	-
	通勤手当	交通費は実費以上の支給分は課税対象となる。	-
	その他厚生諸制度		-
各種保険	労働保険	健康保険は強制加入。保険料は次の2つで構成される。1. 基本保険部分、2. 給与に応じた負担部分。	Health Insurance Act
	社会保険	労働者負担 -AOW(老齢年金) -ANW(遺族年金) -AWBZ(疾病保険) 雇用主負担 -WIA(就業不能保険) -WW(失業保険) -ZVW(健康保険)	-
その他	職業訓練	被雇用者は、教育(研修・訓練)を受ける権利を有する。	-
	職員募集方法	学校への案内、雑誌・新聞広告、インターネット、就職斡旋会社、人材派遣会社および社会保障労働局を通じて行う。	-

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(Arbeitsverfassungsgesetz)、職員(被用者)法(Angestelltengesetz)、団体協約(Kollektivvertrag)など	-
	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。	注1) 連邦労働院法(Arbeiterkammergesetz)3条
	労使紛争解決のための法的手続き	従業員数400人を超える労使間の紛争や労働基準法に係る紛争は国家経済委員会(Staatliche Wirtschaftskommission)が仲介、労使間の個々の案件は労働裁判所(Arbeits-Sozialgericht)が仲裁する。	注2) 労働基準法112条、労働裁判所法3条
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。	注3) 雇用契約の基本条件 職員(被用者)法6条 雇用契約法(Arbeitsvertragsrechts)2条
	試用期間	試用期間は最長1ヵ月。	注4) 職員(被用者)法19条
	退職	被雇用者は、毎月末、1ヵ月以上の事前通告をもって退職できる。	注5) 職員(被用者)法20条
	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。	注5) 職員(被用者)法20条
	定年	従来は男65歳、女性60歳から、男女65歳に引き上げられた。ただし、女性の場合、移行期間が設けられ1963年12月1日以前に生まれた場合は60歳定年。その後は段階的に引き上げられ、誕生日が1968年6月以降は65歳となる。	注6) 年金法(Pensionsgesetz)4条、16条
	労働組合(職種別)への加入	任意。	注7) 労働基準法(Arbeitsverfassungsgesetz)4条
労働時間	労働時間	労働基準法では1日8時間、週40時間を超えないこと。	注8) 労働時間法3条(Arbeitszeitgesetz)、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。	注8) 労働時間法(Arbeitszeitgesetz)10条
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇は勤続年数25年未満は30日、勤続年数25年超は36日。ただし、週休2日制の場合、それぞれ25日、30日。採用後半年は有給休暇の請求はできない。有給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。	注9) 休暇法2,4条
	病欠	病欠は3日まで雇用主への医師の診断書の提出不要。病欠は有給休暇とは別扱い。4日を超える場合は診断書を提出しなければならない。病欠期間中の解雇は原則可能だが、解雇通知を認識できないほど重病の場合(意識不明)、不可。病欠の際、給与は6週間の間、雇用主より支払われる。勤務中の事故による病欠の場合8週間(雇用期間が15年以上の場合10週間、25年以上の場合12週間)支払われる。	注9) 休暇法5条、職員(被用者)法8条
	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長24ヵ月の休暇を取る権利が与えられる。両親がその期間を分けて休暇を取得することが認められている(一方の最低短取得期間は2ヵ月)。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。	注10) 母親保護法(Mutterschutzgesetz)3条、5条、15条、15条a、14条、10条、職員(被用者)法)8条4-7
	兵役	原則、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。	注11) 国防法(Wehrgesetz)10条、民間奉仕法(Zivildienstgesetz)1条

オーストリアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	通常、団体協約の中で定められる。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する。	職員(被用者)法、団体協約
	時間外手当	雇用主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、(注8)労働時間法3条(Arbeitszeitgesetz)
	ボーナス	職員(被用者)法では義務付けられていないが、一般的に団体協約で2ヵ月分の支給が定められている。6月末には「休暇手当」として1ヵ月相当、11月末には「クリスマス手当」として1ヵ月相当支給している。通常、勤務日数が1年に満たない場合は勤務した月数に12分の1ヵ月分がそれぞれ「休暇手当」、「クリスマス手当」の金額となる。休暇・クリスマス手当支給前に退職しても、在職期間に応じてボーナスが支払われる(職員(被用者)法16条)。	団体協約、注16)職員法(被用者)16条
	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雇用者に支払われる。それ以前に締結した雇用契約の場合、被雇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、自己の意志で退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。	注12)職員(被用者)法23条、退職金法6条、団体協約
	諸税	1) 地方税:グロス給与の3%、但し、ウィーン市のみ地下鉄税として従業員につき毎週2ユーロ課税 2) 家族手当基金税:グロス給与の4.5%+州ごとの割り増し(0.36%-0.44%)を雇用主が負担する。	関連税法 注13)ウィーン市税法5条注17)家族手当基金の州別割り増し率
付加給付	食事手当	一般的に食事手当を支給するか、特定の食堂やスーパー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	一般的に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	労災保険、失業保険あり。社会保険の項目参照	社会保険法(Sozialversicherungsgesetz)
	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合わせると、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。(例)休職中の専門分野へ進学した場合、復職制度があり、一定期間中、労働市場サービス(Arbeitsmarktservice)から日当の給付がある。	注14)各種関連法
	職員募集方法	公的職業紹介所(Arbeitsmarktservice)への登録(無料)。新聞広告、求人広告などが一般的。	-

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	連邦労働法、連邦債務法、各州法、労働協約など。	連邦労働法 (SR/RS822.11) Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG、独語)、 Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr、仏語) 連邦債務法 (SR/RS220) Schweizerische Obligationenrecht (OR、独語)、 Code des Obligations (CO、仏語)
	労働監督機関(届出機関)	各州政府が連邦労働法41条に基づき監督する。	連邦労働法 (SR/RS822.11) 41条
	労使紛争解決のための法的手続き	労使紛争の内容によって、州の労働裁判担当部局や連邦経済省内の調停委員会、民事裁判所などに申し立てることができる。	連邦債務法 (SR/RS220) 342条 民事訴訟法 (SR/RS272) Schweizerische Zivilprozessordnung (独語)、 Code de procédure civile (仏語) 集団的労働紛争解決のための連邦政府調停委員会設置法 (SR/RS821.42) Bundesgesetz über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (独語)、 Loi fédérale concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail (仏語)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	法律に反しない限り、契約の書面形式は自由。双方が契約書の内容に合意すれば契約が成立する。無期限雇用契約または期限付き雇用契約について、規則的に労働することを条件に、時間契約、半日契約、フルタイムなどについての合意。	連邦債務法 (SR/RS220) 319条から342条が個人と締結する一般的な労働契約に関する条項
	試用期間	通常1ヵ月。3ヵ月を超過することはできない。試用期間中は7日前に通告により、雇用主・被雇用者とも、契約を解約することができる。試用期間中に病気や事故により勤務不可能となった場合は、その期間分試用期間を延長できる。	連邦債務法 (SR/RS220) 335b条
	退職	期限契約の場合は、特に通告なしに期限終了後に解約できる。 無期限契約の場合は、定年時の退職を除き、被雇用者側の退職希望または雇用主側が求めた場合(解雇)、労働協約や雇用契約に記載された両者同期間の事前通告期間が適用される。労働協約がない場合や雇用契約に明記されていない場合には、債務法335c条が適用される。事前通告期間は、「解雇」と同様。	連邦債務法 (SR/RS220) 334, 335, 336, 337条、
	解雇	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、それらの規定で明記されない場合は、債務法により、雇用主は、月終了日から逆算し、通常1ヵ月(勤続1年未満)～2ヵ月前(勤続2年目～9年目)、それ以降は3ヵ月以上前に解雇する旨、通告する義務がある。 兵役や安全保障、市民サービスに徴集されている期間、病気・事故による欠勤期間(勤続1年の場合30日以内、2年～5年は90日以内、6年以上は180日以内)、妊娠中または産後16週以内の女性、などの解雇は不当解雇とみなされる。 経営方針変更などによる大量解雇の場合は、30日以上前の予告、被雇用者代表との協議のほか、州の雇用当局と被雇用者代表に書面で理由など必要事項を書面で通知するなど、所定の手続きを経なくてはならない。ただし、賃金の支払いに懸念があるなど緊急かつ重要な理由がある場合、予告なしの大量解雇が認められる。	連邦債務法 (SR/RS220) 334, 335, 336, 337条
	定年	老齢年金の受給資格年齢は、男性65歳、女性64歳。それぞれ、誕生日月の翌月1日から。	連邦国民年金法 (831.10) 21条 Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG、独語)、 Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS、仏語)
	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障されている。また、組合に加入、非加入の選択の権利も定めている。	憲法 (SR/RS101 28条) Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft (独語)、 Constitution fédérale de la Confédération suisse (仏語)

スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	工場、事務、技術関係、小売業などでの上限は週45時間。その他業種の上限は週50時間。連邦労働法では、6時から20時までを日中の就業時間、20時から23時を夜間の就業時間と定義している。雇用主は被雇用者の就業時間帯について、被雇用者代表または雇用者の過半数の同意で(労働協定、社内規定または雇用契約があれば、それを適用)、5時から24時の間に決定することができる。1日あたりの労働時間の上限は、休憩、残業を含め14時間。	連邦労働法(SR/RS822.11)9,10条
	残業の取り扱い	残業については、業種別労働協約や社内規定などに明記される。残業時間は、被雇用者につき原則1日2時間を超過することはできない。また、週45時間就労する場合は年間(1月～12月)170時間、週50時間就労する場合は年間140時間を超過することはできない。残業時間については、給与で支払う場合は基本給に25%以上の残業手当を上乗せする。ただし、事務・技術・販売職については、年間(1月～12月)の残業時間が60時間を超える場合に残業手当が支払われる。残業時間に相当する休暇を与え、残業手当を支給に替えることができる。	連邦労働法(SR/RS822.11)12, 13条 連邦債務法(SR/RS220)321c条
休暇制度	休暇制度全般	20歳以下の被雇用者は年間最低5週間。以降は年間最低4週間。一般的に、最低2週間連続の休暇を含む。債務法で規定されていないが、50歳以上は年間5週間の有給休暇が企業の内規に記載される場合がある。 病気、事故、公的義務、妊娠などによる欠勤については、有給休暇から差し引くことはできない。 雇用契約が継続している場合は、有給休暇を金銭やその他の特典で振り替えることはできない。	連邦債務法(SR/RS220)329, 329a, 329b, 329c, 329d, 329e条
	病欠	病気や怪我によって欠勤した場合、雇用主は被雇用者の勤続年数に応じ期限付きで給与を支給しなくてはならない。 被雇用者の給与について保険が期限付きでカバーしており(事故保険、給与補償保険)、給与の80%以上保障されている場合は、被雇用者は給与を支払わない。ただし、保障が給与の80%以下の場合は、80%までの差額を期限付きで支払わなくてはならない。 勤続1年目は3週間、以降勤続年数に従って有給期間を延長する。 なお、一般的に、3日以上休む場合は雇用主は医師の診断書を求めることができる。	連邦債務法(SR/RS220)324a, 324b条
	産休	老齢年金(AVS/AHV)加入者には産後最低14週間(ジュネーブ州のみ16週間)の産休取得権利と産休手当の支給が認められている。出産後8週間以内の産婦を就業させることは禁止されている。16週間以内の産婦の就業は強要できない。出産前8週間以内の産婦の20時から6時の期間の就業は禁止されている。なお、出産前の妊娠が理由による欠勤は、病欠として扱われる。妊娠中および出産後16週間までの解雇は禁止されている。	連邦債務法(SR/RS220)324a, 329b, 329f, 336c条、 連邦労働法35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。兵役中も給与は支払われ、兵役を理由には解雇できない。	連邦債務法(SR/RS220)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	連邦レベルの最低賃金制度はないが労働協約により勤続期間に応じた基準賃金が決められている。	—
	時間外手当	基本給の25%以上を上乗せしなくてはならない。ただし、事務・技術・販売職については、年間(1月～12月)の残業時間が60時間を超える場合に残業手当が支払われる。時間外手当に代えて、相当する時間分の休暇を与えることができる。(★注: 残業手当と同じ)	連邦労働法(SR/RS822.11)12, 13条、 連邦債務法(SR/RS220)321c条
	ボーナス	個々の雇用契約上、年末(通常クリスマス前)に雇用主はボーナスを支給することができる。なお、給与1ヵ月分相当を支給することが慣行である。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。	連邦債務法(SR/RS220)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年以上の被雇用者については、給与の2ヵ月相当以上8ヵ月相当以下の「長期勤続手当」を企業内規や労働協約に基づき支払うことを義務付けている(連邦債務法339b条、339c条)。しかし同時に1985年から企業年金の支給を企業に義務付けたため、退職者が企業年金を受給する場合は、雇用主は「長期勤続手当」の支給義務が免除されるとしており、「長期勤続手当」に替えて企業年金のみを支給する企業が大半である。 しかし、企業年金への掛け金不足などにより、退職者が十分な企業年金を受給できない場合、連邦債務法339条に基づき「長期勤続手当」が支給される。	連邦債務法(SR/RS220)339b, 339c, 339d条
	諸税	所得税は、家族課税の原則に従って課税され、州(カントン)の税務当局が納税者が毎年ごとに提出した所得税申告書をベースに査定を行い、徴税する。社会保険料(各種保険参照)については、給与から雇用者が源泉徴収し、雇用主負担分とあわせて、社会保険事務所等に払い込まなければならない。 ただし、労働許可証の種類によっては(例えば、日本からの出向者など年間更新を必要とする労働許可証B)、所得税は申告方式ではなく、所得からの源泉徴収となる。	—

スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
付加給付	食事手当	給与以外に食事手当や食券などを支払う企業がある。これらの手当では給与の一部とみなされ課税対象となる。	連邦債務法(SR/RS220)327a, 327b, 327c条
	通勤手当	通勤手当や交通費実費、公用車を支給する企業がある。これらの手当では給与の一部とみなされ課税対象となる。	同上
	その他 厚生諸制度	—	—
各種保険	労働保険	失業保険(ALV/AC):雇用主1.1%、被雇用者1.1% ただし、労働許可証Bを所有する日本人出向者については、日本スイス社会保障協定(2012年3月1日発効)により、失業保険への加入は免除。	失業保険法(SR/RS837.0) Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzenschädigung (Arbeitslosenversicherungsgesetz, AVIG, 独語)、 Loi fédérale du 25 juin 1982 sur l'assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi sur l'assurance-chômage, LACI, 仏語)
	社会保険	社会保険料負担率は以下のとおり(給与に占める比率:2016年)。 ・老齢遺族年金(AHV/AVS: 第1の支柱)8.4%(雇用主4.2%、被雇用者4.2%) ・障害年金(IV/AI)1.4%、(雇用主0.7%、被雇用者0.7%) ・兵役期間・産休給与補償(E0/APG)0.45%(雇用主0.225%、被雇用者0.225%) ・失業保険(ALV/AC):2.2%(雇用主1.1%、被雇用者1.1%)、給与額年間148,200CHF以上については、超過分について1%(雇用主0.5%、被雇用者0.5%) ・家族手当:雇用主のみ0.1~4.0%(ジュネーブ州の場合2.45%) ・事故保険:雇用主負担。各企業が個別に民間保険会社と契約するため、保険の内容・業種等により負担率は一定ではない。(ジュネーブ事務所の場合は、通勤に関する事故保険1.022%、通勤外事故保険0.48%) ・企業年金保険:民間保険会社などと企業が契約し、公的年金に上乗せする形で「第2の支柱」と呼ばれる年金制度。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)。企業の規定に従い雇用主と雇用者で負担割合を決める。 その他 ・出産保険:0.082%(雇用主0.041%、本人0.041%)連邦レベルの兵役期間・産休給与補償を補填するもので、負担率はジュネーブ州の場合。連邦出産保険の支給額(給与の80%)を補完するもので、導入していない州もある。 ・病欠の場合の給与補償保険:事故の場合の欠勤の給与補償は上記の事故保険がカバーするが、病欠の場合については、義務ではないものの、民間保険会社と契約を結んでいる企業が多い。保険率は保険会社により異なる。給与総額の1%程度。	連邦債務法(SR/RS220)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	16歳~20代前半の若年層を対象に、学業と併行して職業実習を行うVET/PET制度があり、学生と企業が契約を結び訓練を行う。	連邦債務法(SR/RS220)344, 345, 346a条 憲法61a, 63条
	職員募集方法	新聞等の求人募集など	—

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、雇用環境及び被雇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(Kodeks Pracy)
	労働監督機関(届出機関)	ポーランド国立労働監査機関(Państwowa Inspekcja Pracy)。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。	国立労働監督機関法(Ustawa o Państwowej Inspekcji Pracy)
	労使紛争解決のための法的手続き	全ての労働関係紛争は労働裁判所で解決される。	—
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有期限契約、③請負契約(Performance Contract)、④在宅勤務契約、⑤委任、⑥選挙、⑦推薦などによる契約など。	労働法典25条、67条、73条、76条 民法典627-646条、734-751条
	試用期間	無期限契約、有期限契約では試用契約が認められるが、試用期間は3カ月を超えてはならない。	労働法典25条
	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、雇用主は被雇用者に対し、次の雇用主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。被雇用者は、この証明書の内容につき異議がある場合は雇用証明書が発行されてから7日間以内に内容の訂正を要求できる。	労働法典30条、97条
	解雇	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◇6カ月～3年:1カ月◇3年以上:3カ月。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、退職年齢まで4年以内の被雇用者、妊婦、育児休暇中、病欠期間中の被雇用者、労働組合幹部などは解雇に対して特別に保護されている。 詳しくは「ポーランドにおける雇用についての法的リスクに関する事例集」を参照。 https://www.jetro.go.jp/world/reports/2014/07001704.html	労働法典36条、38条、39条、52条、177条、186条
	定年	2013年1月1日から、年金受給資格を得る法定退職年齢は、従来の男性65歳、女性60歳から段階的に引き上げられる。移行期間を経て、男性は2020年、女性は2040年に法定退職年齢はともに67歳になる。ただし、現在、再び引き下げる方向で見直し中。	年金制度改革法
	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人以上の被雇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)2条、3条、12条
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。	労働法典129条、130条、151条
	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。事前の合意がある場合を除き、残業は1年(暦年)に150時間を超えてはならない。 残業時間を含めた労働時間は、週48時間を超えてはならない。	労働法典131条、151条

ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	勤続年数10年未満の場合20日間、10年以上の場合26日間取得できる。 未消化の有給休暇は、翌年の9月30日まで繰り越しが可能。原則として1回は2週間以上の休みを認める必要がある(ただし本人の同意により撤回は可能)	労働法典154条、155条、168条
	病欠	給与の80%が病欠手当として支給される。年間33日まで(被雇用者が50歳を超える場合は年間14日)は雇用主が負担し、それ以降は社会保険事務所が負担する。	労働法典92条
	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カ月以上勤務していた場合、6歳になるまで合計3年間取得することが可能。	労働法典180条、186条
	兵役	2008年12月に実施した徴兵(9ヵ月間)をもって、徴兵制は停止されている。	—
賃金等	最低賃金	2016年1月1日より、最低賃金は1,850ズロチ/月。2017年1月から最低時給12ズロチも導入。	最低賃金に関する政令(2015年9月15日)
	時間外手当	平日の時間外手当では基本給の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。	労働法典151・1条
	ボーナス	一般的に、給与1ヵ月相当を年1回支給。	—
	退職金	定年退職の際に、給与1ヵ月相当を支給。	労働法典92・1条
	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雇用者に対しては、一般的に予防食、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。	—
	通勤手当	—	—
	その他厚生諸制度	—	—
各種保険	労働保険	傷害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	雇用者負担率:19.48%-22.67% 被雇用者負担率:13.71%+健康保険料 ・雇用者負担率の内訳: 年金保険:9.76% 生活保護保険:6.50% ① 傷害保険:0.40-3.60%(業種によって異なる)② 失業保険(a):0.10% 失業保険(b):2.45% ・被雇用者負担率の内訳: 年金保険:9.76% 生活保護保険:1.50% 疾病保険:2.45% 健康保険:9.00% ③	社会保険制度に関する法律(1998年10月13日制定) 出所:ポーランド社会保険庁 (a)再就職のための職業訓練支援保険 (b)企業倒産の場合の給付保険 ① 改定日:2012年2月1日 ② 改定日:2015年4月1日 ③ (個人所得税額x7.75%)+ (グロス給与-社会保険料) x1.25%
その他	職業訓練	地方自治体の労働局は、求職者を対象に職業訓練コースの提供や受講費用の補助制度を設けている。	—
	職員募集方法	民間の職業斡旋機関、地方自治体の労働局、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	主要内容	根拠法
法令・機関等	関係法(最上位法)	労働法典。労働関係の個別的及び集团的規定。	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)、社会保障局 (Správa sociálního zabezpečení)、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)
	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	雇用契約は文書にて締結される。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る。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	試用期間	試用期間は3カ月未満でなければならない。但し、管理職に限り、最高6カ月まで延長可能。試用に関しては文書にて合意が必要。	法律第365/2011号 労働法典改正法 (Zákon, kterým se mění zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)
	退職	雇用契約は次の場合に解消される。◇両者の文書による合意◇契約の期限終了◇試用期間中の解雇◇即時の契約終了。両当事者は文書にて契約終了の通告を行うことができる。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	解雇	雇用主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、被雇用者の健康上の理由、被雇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、病欠期間の治療・療養条件違反等)によりのみ被雇用者に対し解雇通告を出すことが可能。この場合、少なくとも2カ月前に通告しなければならない。試用期間であるならば雇用主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。この場合、被雇用者側に文書で通告しなければならない。解雇日は、特に文書で指定されていなければ、文書手交日と定められる。被雇用者が有罪判決を受けた場合、あるいは就業規則に対する重大な違反があっ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	定年退職年齢は男女ともに段階的に引き上げられている。女性の場合、子供の数によって定年退職年齢および引き上げのスピードが異なっている。1975年生まれの者が定年に達する年(2041年)には男女とも子供の数に関係なく定年は66歳8カ月で一律となる。定年上限は設定されていないため、その後も定年は引き上げられる予定。年金受給に必要な保険料の最低支払期間も、2018年までに35年に段階的に延長される(2016年現在32年)。	法律第155/1995号 年金保険法 (Zákon o důchodovém 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雇用者の数は最低3人。	法律第89/2012号 民法 (Občanský zákoník)

チェコの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
労働時間	労働時間	通常、週40時間。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。2シフト制では週38.75時間。1シフトの労働時間は12時間を超えてはならない。18歳以下の労働者に関しては、1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	休暇制度全般	有給休暇期間は最低4週間 (20日間)。健康を害する環境 (医療施設、電離放射線にさらされる状況、熱帯気候、健康を害する重労働など) における労働者には、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。未消化休暇の買取りは原則として不可。 この休暇のほかに、13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であるが、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基本となるが、1日当たりの支給額に上限が設けられている。但し、病欠最初の3日に関しては手当では支払われない。4～14日目の期間の手当は雇用主が負担する。手当額は基本額の60%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週間の産休を取得することが可能。一度に2人以上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)、法律第187/2006号 病欠保険法 (Zákon o nemocenském pojištění)、法律第117/1995号 国家社会福祉に関する法律 (Zákon o státní sociální podpoře)
	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9,900 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%。雇用主と被雇用者が合意すれば、平日の残業手当 (割増分) の代わりに振替休暇を与えることが認められる。祝日勤務に対しては、平均賃金+振替休暇が与えられる (振替休暇の代わりに100%の割増手当を与えることも可能)。但し、管理職などについて、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、平日残業に対する手当、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。但し、企業の営業中止、移転などの理由により被雇用者を解雇する場合、最低給与3カ月相当 (但し勤続年数が1年未満の場合は最低給与1カ月相当、1～2年の場合は最低給与2カ月相当) 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% (但し、算定基準額には、雇用主負担保険料も含まれる)	法律第586/1992号 所得税法 (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	手当を支給義務はなし。支給は雇用契約、労働協定で定める。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	通勤手当	手当を支給義務はなし。支給は雇用契約、労働協定で定める。	—
	その他厚生諸制度	一般的な制度としては、語学・パソコンなどの研修、飲料支給などがある。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雇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、被雇用者の通勤・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	雇用主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%、病欠手当で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%、病欠手当で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	地域の労働局が職業訓練学校等と契約、求職者を対象に研修コースを提供、その費用を負担する。	法律第435/2004号 雇用法 (Zákon o zaměstnanosti)
	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)	ハンガリーの基本法および、欧州諸国の労働法と似通った内容の労働法。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(workforce lending)」、間接的差別についての規定、母性保護の規定などが含まれる。	2012年1号の労働法
	労働監督機 関(届出機 関)	国家人材資源省(国家人材資源大臣)	ハンガリーの各省に関する 2014年20号の法律
	労使紛争解 決のための 法的手続き	労働裁判所	労働法、民事訴訟法
雇用条 件	雇用契約形 態及びその 手続き	雇用契約は書面で締結される。雇用条件は法律および労使協定の規定による。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従業員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総額、役職及び勤務地を明記しなければならない。雇用契約は、労働法に定められた最低条件を満たさなければならない(2012年7月1日より、最低条件が減少した)。	労働法第42条から50条まで
	試用期間	最長3カ月(労使協定の規定によっては最長6カ月の試用期間が設定可能)、3カ月未満の試用期間は一度に限り延長可能であるが、延長の期間も含めて3カ月を超えてはならない。	労働法第45条
	退職	雇用主と従業員は、いつでも双方の合意により、雇用関係を終了できる。	労働法第64条1項a)
	解雇	解雇には(イ)解雇及び(ロ)即時解雇、2つの種類がある。 (イ)解雇 理由 従業員申し出の退職には、理由が必要とされない(例外:従業員は期限付き雇用関係の終了を申し出る場合、理由をつける義務を負う*)。但し、雇用主による解雇の場合、正当な理由が必要である。理由としては(イ)従業員の能力;(ロ)従業員の業務態度・行動など;(ハ)雇用主の事業環境の悪化に関するもののみ認められる。 通告期間 従業員による自発的退職か雇用主による解雇かに関わらず、通告期間を守らなければならない。通告期間は最低30日で、雇用主による解雇の場合、勤続年数によっては通告期間を延長する必要がある。雇用契約でその他の通告期間を定めている場合はこの限りでないが、労働法が定める最低期間をより短く定めることができない。通常通告期間は6ヶ月を超えてはいけない。 書面 解雇通知は書面で行う必要がある。 (ロ)即時解雇 即時解雇の場合、雇用関係が即時終了される。 即時解雇が認められる場合 即時解雇は以下の場合に可能となる。 (1)雇用主か従業員のいずれが、著しくかつ故意に、雇用関係に起因する重要な義務に違反した場合、または、雇用主か従業員のいずれが、重過失により違反を犯した場合 (2)雇用主か従業員のいずれが、雇用関係の維持を不可能にするような行為をした場合 (3)試用期間中の場合 (4)有期雇用契約の場合、雇用主(のみ)が、一年当たりの欠席料を従業員に支払った場合(但し、契約終了までの残余期間が一年未満である場合、その残余期間当たりの欠席料を支払わなければならない)。 上記の(1)及び(2)の場合、即時解雇には正当な理由が必要、(3)及び(4)の場合、理由は不要。 *2012年7月1日より、従業員にも期限付きの雇用関係を終了する権利が与えられた。従業員は、従業員に帰することのできない事由により雇用関係の継続が不可能、または雇用関係の継続が私生活に過度な負担を与えるという理由によってのみ、期限付き雇用関係を終了させる権利を持つ。	労働法第64条～70条、71条
	定年	生まれた年によって異なるが、基本的に男女62から65歳。40年以上の職歴(子育てのための休暇も含む)を有する女性は、その40年の職歴から最低32年は収入をもたらす法律関係があった場合は、年齢に関係なく定年を達したとみなされる。	年金に関する1997年の81号の法律

ハンガリーの雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
労働組合 (職種別)への加入	<p>労働者評議会: 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労働者評議会を置く。両者とも任期は5年。労働者評議会の定数は従業員の数に応じ3～13人。</p> <p>以下の問題についての決定を行う場合、雇用主は事前に労働者評議会に意見を求める義務を負う。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 組織改革、組織単位の変更に関する事項等 ② 生産・投資計画、新技術の導入検討、既存の技術水準を高める案件 ③ 雇用主による従業員の個人データの取り扱い・保護に関する案件 ④ 雇用主による従業員管理のための技術導入に関する案件 ⑤ 職場における健康と安全を確保するための雇用条件の策定を目的とした、労働災害や雇用関連の疾病予防を促進する行為に関する案件 ⑥ 新しい勤務形態・ノルマの導入・変更 ⑦ 従業員の訓練に関する案件 ⑧ 成果報酬などインセンティブの導入 <p>⑨ 作業能力が低下した従業員および障害を持つ従業員のリハビリに関する計画案に関連する案件</p> <ol style="list-style-type: none"> ⑩ 業務計画 ⑪ 金銭的報酬を定める原則 ⑫ 雇用主の運営に関する環境保護処分 ⑬ 従業員を平等に扱うことに関する雇用主の対策 ⑭ ワークライフバランス ⑮ 労働に関する法律に定められたその他の事項 <p>従業員は、雇用主の組織内に労働組合を設立できる。労働組合は、会社内で組織を運営することができ、かつ、その組合員を当該運営に関与させることができる。労働組合は、組合員の重要な社会的、文化的な生活、及び勤務条件に関する権利及び義務について組合員に報告し、かつ、労働関係及び雇用に関する事項について雇用主または国の各機関に対して組合員を代表することができる。労働組合は、委任状に基づき、組合員の生活及び勤務条件に関する事項について、裁判所またはその他の機関もしくは組織に対して、その組合員を代表することができる。雇用主と労使協定を締結できる。</p> <p>労使協定がない限り、雇用主が労働者評議会と契約を締結できる。労働者評議会との契約は雇用関係に関する権利義務を定めることができるので、雇用関係に大きな影響を与える。</p>	労働法第230条から284条まで

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> ・フルタイム勤務の場合、1日の労働時間は1日8時間。 ・労働時間は残業を含め1日12時間、1週間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、労働法による一定の条件を満たす限り8時間にまで短縮することができる。 ・週休2日。変形労働時間制の場合、従業員は週1回、連続48時間の休みをとれるように定められる。 ・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。 	労働法第86条から第95条まで
	残業の取扱い	<p>残業とは、確定時間外労働(規定の勤務時間を外れた時間帯に働く)や変形労働時間制による労働、スケジュール期間以外の労働及び待機労働の時間を指す。残業が命じられる場合でも、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1年250時間以内(労使協定で合意した場合は1年300時間以内)。例外的に、適法な理由があった場合のみ行わせることができる。祝日に時間外労働をさせるのは禁止(但し、災害及びその他避けることができない事情から必要である場合、祝日における通常労働の実施が労働法で認められている場合はこの限りでない。)</p>	労働法第107条から第109条まで
休暇制度	休暇制度全般	<p>年次有給休暇は20日以上。従業員の年齢によって増加する。有給休暇は、基本的に雇用主の指定する時期に取得しなければならないが、一年当たりの有給休暇のうち7日は従業員が希望する時期に取得することが認められる(就職して最初の3ヶ月はこの限りではない)。従業員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。有給休暇は原則として、当該年度にすべて消化しなければならない。</p> <p>従業員と雇用主が合意した場合、年齢に応じて与えられる有給休暇を翌年の年末までに取得することが可能となった。有給休暇の4分の1のみ、事業継続に極めて重要な事情がある場合や天災や健康への危険がある場合は、労使協定により、翌年3月31日までに取得することが認められている。雇用関係が10月1日以降に開始された場合は、有給休暇を翌年3月31日までに与える必要がある。従業員に起因する理由により、有給休暇を当該年内に提供できない場合、その理由が解消された時点から60日以内に休暇を与えなければならない。</p>	労働法第115条から125条
	病欠	<p>医者の証明が必要。病欠手当は最初の15日まで雇用主が70パーセント負担する。16日目以降については最大1年間社会保険から給付される。</p>	労働法第126条
	産休	<p>子供が生まれた日から168日間は一日当たりの平均賃金の70%に相当する金額の幼児手当(CSED)が支給される。出産日の169日目から、子どもが2歳になるまでは最大で最低賃金の最高2倍の70%に相当する金額(2016年1月現在HUF15万,5400/月)の育児休暇手当(GYED)が、社会保険から給付される。それ以降は育児手当(GYES)として最低限の年金手当が給付される。</p> <p>育児休暇手当(GYED)を受け取らない場合、子供が0歳の時から育児手当(GYES最低限の年金手当)を受け取ることができる。2016年1月現在においてはHUF2万8,500/月を受け取ることが出来る。子供が1歳になるまで同手当を受けながら働くことはできないが、子供が1歳になった後、労働時間の制限なく働くことが可能。</p> <p>育児手当(GYES)の支給期間は子供の年齢が3歳までとなるが、双子の場合は子供たちが学校に通う年になる年の前年まで、子供が慢性的な病気もしくは身体障害を持つ場合は10歳までとなる。</p> <p>産前産後休暇は24週間。雇用主は、産休中の従業員、3歳以下の子供がいる育児手当を受けている無給休暇中の従業員を解雇することはできない。従業員は、復職後に産休をとる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。</p> <p>育児休暇手当(GYED)及び育児手当(GYES)を取得した従業員が仕事に復帰する場合、雇用主は当該従業員の賃金にかかる社会貢献税から、最初の2年間においてグロス賃金の27%の内、最大2万7千フォリントまで控除できる。3年目はグロス賃金の14.5%の内、最大1万4500フォリントまで控除できる。</p>	労働法、社会保険法
	兵役	<p>現在徴兵制度は存在しない。雇用主は、徴兵された従業員を解雇することはできない。従業員は、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。</p>	労働法第65条

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	従業員の基本給は、政府が定めた最低賃金に達しなければならない。2016年1月1日より、グロス最低賃金は11万1,000フォリントであり、高卒もしくは職業訓練高卒レベルの職業でのグロス最低賃金は12万9,000フォリントである。最低賃金は非常に低く設定されているため、従業員の就労・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定め、フォリント建てで支払われる必要がある。政府は従業員を一定のグループ、また一定の地域に対して異なる最低賃金を設けることができる。	労働法第153条及び165条、政令
	時間外手当て	労働時間外について働いた時間を振替休暇として与えることが望ましい。振替休暇が与えられない場合、時間外労働に対して150%の割増賃金を得る権利がある。休日に行われる時間外労働に対して、振替休暇及び150%の割増賃金、又は200%を割増賃金として支払わなければならない。	労働法第143条、145条
	ボーナス	労働法は、ボーナスを与える義務を定めていない。ボーナスは労使協定などの規定によるが、通常1ヵ月分ないし販売部門の場合、売り上げの1～5%である。	—
	退職金	一定の勤続年数があり、かつ退職金受給資格を有している従業員を雇用主による(通常)通告により解雇する場合、雇用主が法定承継なく事業を終了する場合、および従業員から即時解雇を申し入れる場合、従業員に対して退職金を与える義務がある。雇用主が従業員との雇用関係を従業員の能力または就業中の従業員の態度や行為等の理由から終了させた場合はその義務はない。	労働法第77条
	諸税	各種税に関する規定による。	各種税法
付加給付	食事手当て	雇用主は、手当を支給する義務はない。会社に社員食堂がある場合、もしくはレストランか食堂と契約が締結された場合の食事について、月間1万2,500フォリントを上限として支給可能。また、Erzsébet(エルジェーベット)カード*は月間8000フォリントを上限として、Széchenyi(セーチェーニ)カード*を使用したレストラン等での食事の場合は年間15万フォリントを上限として支給可能。すべての場合において、年間の支給上限までには、付与額の119%に対して15%の所得税及び14%の健康拠出金の負担を条件に支給できる。それ以上の金額を支給する場合は、税率が増加する。 *双方ともに外食などに使用可能なカード	1995年117号の所得税法に関する法律
	通勤手当て	法による規定、支払の義務はない。雇用主が従業員に定期代の支払うことができる。雇用主は、定期代の119%に対して15%の税金及び14%の健康拠出金を負担する。	1995年117号の所得税法に関する法律
	その他厚生諸制度	個別合意による。	—
各種保険	労働保険	労働法による一般加入義務はない。	—
	社会保険	2010年末に新政府の年金改革が決まった。今回の改革により、強制私的年金制度が事実上廃止され、公的年金に一本化された。強制私的年金制度に加入していた者は、2011年1月末までに強制私的年金制度の継続に届け出をしなければ、強制私的年金制度への加入は自動的に破棄され、政府運営の公的年金制度へ移行することとなった。	社会保険に関する1997年の82及び83号の法律
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・社会福祉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。	—

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	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、改正法40/2011号(労働法典) <関連法> 法律第54/2003号 労働組合 法律第168/1999号、改正法261/2007号 労使関係紛争 法律第67/2006号 事業の譲渡における雇用者保護 法律第319/2006号 労働衛生および保障 政令第129/2000号 職業訓練 緊急政令第158/2005号、緊急政令36/2010号 休暇および社会保障制度
	労働監督機関 (届出機関)	労働監察局。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。 国民年金局(CNPP/National House of Public Pensions)、健康保険局(CNAS/Health Insurance House)。 ・社会保険料および納税者に課されたその他負担金を国家予算へ支払う ・社会保険ファンドの管理 ・徴収管理	法律第53/2003号(労働法典)X部254条～256条 法律第19/2000号 国民年金 法律第95/2006号 健康保険
	労使紛争解決のための法的手続き	雇用主と労働組合または従業員代表は交渉を持ち、労使協定を継続できる。この他の手段として、被雇用者は労働省の地方局を通じて、同省に紛争解決を書面で求める。同省は24時間以内に紛争解決のための人を指名する。同人の仲介により和解した場合は労使協定を結ぶ。解決しない場合は仲裁となる。同省は毎年仲裁人を任命する。仲裁期間は仲裁人が仲裁手続きに入ってから30日以内とする。解決しなければ強制力を伴う調停となる。	法律第168/1999号 労使関係紛争 法律第53/2003号(労働法典)23条～249条
雇用 条件	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(雇用主と被雇用者)の合意により書面にて締結される。被雇用者の健康診断書は締結完了までに提出。 一般的に、期限無し個人契約が多い。契約を締結した場合、20日以内に労働監察局地方支部で雇用契約の登録が必要。 労働手帳(workbook/carnet de munca)が2011年に廃止され、雇用主は電子形式(REVISAL)による被雇用者登録が義務付けられている。	法律第53/2003号(労働法典)16条(一般規定)、27条(6)、改正法40/2011号、政令500/2011、労働・家族・社会保障省令1918/2011
	試用期間	新規採用者には試用期間が適用される。最大90日:一般社員、120日:管理職、30日:障害者。	法律第53/2003号(労働法典)31条 改正法40/2011号、53/2003号31条(2)
	退職	雇用契約は次の理由により解消できる。 ・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)に定める理由。雇用主の消滅、定年など。 被雇用者の希望退職について、事前通告期間は雇用契約または労使協定で定められるが、役員は20日、管理職は45日を下回ってはならない。	法律第53/2003号(労働法典)5章55条、56条(a号～k号)、但し56条c号は緊急命令2006年55号で廃止)、79条、改正法40/2011号

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
雇用条件	解雇	<p>解雇には個人的解雇と集団解雇がある。雇用主は、解雇記録を登録しなければならない。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人解雇 評価結果による被雇用者の解雇が可能。 被雇用者に起因しない理由で解雇する場合、解雇手当を増額。 ・集団解雇 集団解雇が適用される解雇人数は雇用人数に従って異なる (例:雇用人数20～100名の場合、解雇数は5名以上、など)。 集団解雇を行うと決定する45日以上前までに労働組合、被雇用者代表および当該労働局労働監察局へ書面で通知しなければならない。 解雇後45日間は解雇した被雇用者への通達なしに同じ職種の求人はできない(当該期間は解雇された人を優先して雇用しなければならない)。 企業内の部署・役職を廃止することも解雇理由になり得る。 解雇通知期間 20日:一般社員、45日:管理職 一時的な傷病による休職(意思の診断書を求めることは可能)、産休、育休などの期間中は解雇できない。 医療機関の診断に基づき、身体的、精神的に業務遂行ができない場合、また能力的に現在の職務に適さない場合も解雇理由として認められているが、これら理由に基づく解雇を行う前に雇用主は他部署への異動、職業訓練を受けさせるなどの対策を取らねばならない。さらに雇用主は労働局地方支部に職業訓練機会の提供や転職先の斡旋について支援を求めなければならない。雇用主から提示された異動や職業訓練を被雇用者が拒否したり、労働局が支援できないとした場合に上記理由での解雇が可能となる。 	法律第53/2003号(労働法典)58条～81条 改正法40/2011号
	定年	<p>定年退職、早期退職がある。早期退職は、定年の年齢から5年早く退職できる。 定年の年齢は2015年から男65歳、2030年から女63歳だが、それまでは徐々に引き上げられる。 2013年の定年は男64歳、女59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)。 *軍や警察など、職種によっては上記の年齢より早期の年齢が定められているケースがある。</p>	法律第19/2000号41条(2) 法律第263/2010号62条、別表5
	労働組合(職種別)への加入	<p>労働組合は政府当局、政党、雇用主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。加入は任意。 雇用人数20名以上で労働組合が設立されていない場合、被雇用者代表を任命できる。また、雇用主は雇用主組織の創設が可能。</p>	法律第53/2003号217～235条 法律第54/2003号 法律第356/2001号 雇用主組織

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
労働時間	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。年少者(18歳以下)は1日6時間、週30時間。夜勤は22時～6時。3時間以上労働した場合のみ夜勤と見なされる。	法律第53/2003号(労働法典)Ⅲ部108条～133条 改正法40/2011号
	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。または、4ヵ月を平均して、1週間48時間以内。集団労働協定に定められていれば延長も可能。1日に12時間以上労働した場合、24時間の休憩を取らせなければならない。法定労働時間を超える労働時間については時間外労働は60日以内に代休を取ることで相殺することが原則。ただし、代休による相殺が不可能な場合は、割増手当での支給(翌月)も可能(割増分については「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情を除き、残業に応じる義務がある。被雇用者の商談なしに下命できない。ただし、年少者(18歳以下)および25歳以下の実習生には、残業を下命できない。	法律第53/2003号(労働法典)111、114、117～123条 改正法40/2011号
休暇制度	休暇制度全般	年間20日以上。労使協定で定められた日数が雇用契約に反映される。年次有給休暇の賃金での支払いは原則不可能だが、労働契約を解約する場合のみ可能。また、集団労働協定に定められていれば繰越は可能。有給休暇中の給与は、過去3ヵ月間の1日あたりの平均基本額。祝祭日の労働は代休で代替(30日以内)、または基本給の最低100%増し。	法律第53/2003号(労働法典)Ⅲ部144条～153条
	病欠	年間183日まで。特定の病状の場合、それ以上の延長も可能。手当では、最初の5日間は雇用主が負担し、それ以降は国の社会保険から支払われる。	緊急法令第158/2005号 休暇および社会保障制度第12条、第13条
	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。子供に身体障害がある場合、3歳になるまで取得できる。父親は通常、5日間の育児休暇を取得できる。(2016年2月時点で、5日→10日に延長する案が出ており、2016年3月11日以降に審議される。) 過去12月間の平均給与の85%(600～3,400レイ)が支給される。子供が1歳になるまでに職に復帰した場合、子供が2歳になるまで月額500レイの助成金が支給される。1歳になってから復帰した場合、子供が2歳になるまで月額500レイの助成金が支給される。	法律第166/2012
	兵役	2007年に廃止	法律第395/2005号 徴兵制の廃止
賃金等	最低賃金	2016年5月1日から1,250レイ 業務内容が同等である場合、人材派遣の給与水準は被雇用者のそれを下回ってはいけない。	政府決定1017/2015号 最低賃金 法律12/2015号(2008/104/EC)
	時間外手当	残業代は、最低、基本給の75%増し。祝祭日の労働については、30日以内に代休を取ることで相殺することが原則。代休による相殺が不可能な場合は、割増手当での支給も可能(最低、基本給の100%増し)。	法律第53/2003号(労働法典)123条、125～126条、139～143条
	ボーナス	「13ヵ月目の給与」という呼称で支給、業績に応じて支給されるなど個々の企業の判断による。	—
	退職金	退職金については特に法律の規定なし。	—
	諸税	所得税は源泉徴収される(16%)。	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9.41レイ(約2.1ユーロ)。	法律第142/1998号(食事手当てに関する規定)1条 省令820/2012(金額に関する規定) 政令1069/2015
	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)の手当てを給付する。	法律第53/2003号(労働法典)155条 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。	—

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
各種 保険	労働災害保 険	雇用主は加入義務あり。労災で仕事を休む場合の賃金補償について、1～3日目までは雇用主負担、それ以降は国の労働災害保険から支払われる。	法律第19/2000号 法律第346/2002号
	社会保険	社会保険は義務。 雇用主負担率:22.75～33.45%(改定日:2014年9月19日) 被雇用者負担率:16.5%	法律第19/2000号 5条 法律第387/2007号 社会保険 法律第571/2003号(法律399/2006 号、緊急法令226/2008号、法律 19/2009号、法律123/2014号)
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、 ・見習い ・雇用契約により定められた個別的訓練、 ・その他。 訓練の頻度は雇用人数21名以上:2年毎、21名未満:3年毎に訓練を義務付け。 訓練を受けた被雇用者は付随して定められた労働期間が満了するまで転職できない。	法律第53/2003号(労働法典)VI章 194、198条
	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。	

ロシアの雇用関連制度

	制度	主要内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法	基本的な法律は、ロシア連邦労働基本法(2002年2月1日発効)である。また、連邦法「労働組合並びにその権利及び活動の保証について」、「ロシア連邦における住民の雇用について」では、それぞれ労働組合の法的地位と雇用に関する国家政策の基本を制定している。この他、国家公務員等についての特別法令もある。	連邦法第197-FZ号「ロシア連邦労働基本法」(2001年12月30日付、以下「労働法」という) 連邦法第10-FZ号「労働組合並びにその権利及び活動の保証について」(1996年1月12日付、以下、「労働組合法」という) 法律第1032-1号「ロシア連邦における住民の雇用について」(1991年4月19日付、以下、「雇用法」という)
	労働監督機関(届出機関)	労働安全、雇用安定等に関する国家政策を策定し実施する国家機関として労働・社会保護省があり、また、同省の傘下に、主に雇用安定、労働安全、労働法の遵守の監督を担う連邦労働・雇用局並びに各地方において設置された同局の支部である労働監督局がある。当該労働監督局は、立入審査を行い、労働法違反があった場合、雇用主に罰則を課す権限がある。また、連邦環境・技術・原子力監督局(ロステフナドゾル)および連邦消費者保護・福利監督局(ロスポトレブナドゾル)は、それぞれの担当分野において職場安全を監督する権限がある。 なお、届出機関として、年金、強制医療保険(連邦・地方のそれぞれ)についてはロシア連邦年金基金に対して、社会保険(失業保険)については社会保険基金に申告を行わなければならない。また、法人の解散や人員削減の場合、雇用主は上記の連邦労働・雇用局に届出を行う義務がある。	労働法第57章 連邦政府決定第875号「労働関連法令遵守に関する連邦監督機関の地位の承認について」(2012年9月1日付) 連邦政府決定第324号「連邦労働・雇用局について」(2004年6月30日付) 連邦政府決定第610号「ロシア連邦労働・社会保護省の地位の承認について」(2012年6月19日付) 連邦法第212-FZ号「年金基金、社会保険基金、連邦・地方強制医療保険保険基金への保険料について」(2009年7月24日付) 雇用法25条2項
	労使紛争解決のための法的手続き	〈個別労使紛争の場合〉 不当解雇、不当異動、差別訴訟その他一定の紛争については裁判所において審理される。裁判所の専権事項に属さない紛争については、当該会社において労働紛争委員会(任意機関)が設置される場合は、当該委員会において審理される。同委員会が設置されない場合は、当該紛争は裁判所にて審理される。 〈集団労使紛争の場合〉 集団労使紛争は、それに際して労使間で設置される和解委員会または、労使間で合意された仲介人、または、連邦労働・雇用局の関与を得て労使間で実施される労働仲裁で審理される。	労働法第60章 労働法第61章 連邦法第138-FZ号「民事訴訟基本法」(2002年11月14日付)第22条
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する義務がある。雇用契約の必須記載事項として、勤務場所、職名、勤務開始日、賃金等がある。 無期限雇用契約と期限付雇用契約(5年まで)があるが、後者の締結は、労働法により定められた場合(例:短期作業、季節作業、経営トップ等)にのみ可能である。	労働法第10章
	試用期間	最長3ヵ月(経営トップ等については最長6ヵ月)。試用期間を設定する場合には、雇用契約にその旨明記する必要がある。妊娠中および1歳半以下の子供がいる(育児休業中の)女性等については試用期間を設けることができない。	労働法第70条及び第71条
	退職	被雇用者の意思により随時退職は可能である。一般的には、退職予定日の2週間前までに雇用主に対して書面で通告を行わなければならないが、一定の職種並びに事情の場合には、特別な事前通告期限が適用される。例えば、経営トップの場合の事前通告期限が1ヵ月前までであり、試用期間中の被雇用者の場合は3日前までである。	労働法第71条、第80条、第280条
	解雇	解雇(雇用主の意思による雇用解約の一方的な解消)は、労働法において限定列挙された理由によらなければならない。例えば、当該理由としては雇用主である法人の解散、人員削減、被雇用者の能力不足(特別手続による鑑定が必要)、度重なる労働義務の不履行、労働義務の重大な違反(4時間を越える連続欠勤、飲酒出勤等)等がある。ただし、経営トップ等については、特に上記理由がなくても、解雇することは可能である。	労働法第81条、第278条
	定年	法律上の定年は、年金の支給を受ける権利が発生する年齢であり、男女それぞれ60歳と55歳である。その時点で年金保険の加入年数は15年を下回ってはならない。ただし、年金受給者の解雇も、労働法に限定列挙された事由によらなければならないため、一定年齢の到達を理由にした解雇は認められない。なお、業種により、早期定年の規定がある。	連邦法第400-FZ号「年金保険について」(2013年12月28日付)第8条
	労働組合(職種別)への加入	労働組合への加入は自由である。労働組合が法人格を取得するためには、設立に際して、税務当局に通知を行い、当該通知が登記されなければならない。労働組合は、被雇用者を代表し、使用者側と団体交渉を行い、労使協定を締結する等の権利を有する。	労働組合法第2条、第8条、第13条等

ロシアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	法定労働時間は週40時間以下である。ただし、一定の場合、法定労働時間が短縮される。例えば、健康に有害または危険な労働環境で働く被雇用者の労働時間は週36時間以下である。	労働法第15章
	残業の取り扱い	残業は原則被雇用者の合意を得て行わなければならないが、事故予防や災害処理のための作業等にかかる残業については被雇用者の合意が必要とされない。残業時間は、連続する2日間で計4時間、また、年間120時間を超えてはならない。	労働法第15章
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇を受ける権利は、当該雇用主の下での連続勤務期間が6ヵ月を経過後に発生する。ただし、一定の被雇用者(18歳未満の被雇用者等)については、当該被雇用者による申請があった場合、連続勤務期間が6ヶ月未満の場合でも、有給休暇を与えなければならない。有給休暇の年間日数は、28暦日であるが、健康に有害又は危険な労働環境での労働の場合、追加で有給休暇が与えられる。退職に際しては、有給休暇の未使用分に相当する年次有給休暇勤労手当を支給する。	労働法第19章
	病欠	病気または事故(但し、労災及び職業病を除く)により病欠した場合、病院により発行された所定の病欠証明書に基づき、社会保険基金から、当該被雇用者の保険加入年数により手当が支給される。当該保険加入年数が8年以上の場合は平均給与の100%に相当する金額が支給され、5年から8年未満の場合は80%に相当する金額が、5年未満の場合は60%が支給される。手当(日給額)は、過去2年間の平均給与の合計の730分の1、ただし1年間の平均給与額の算定に当たって、毎年上限が制定される。例えば、2016年の当該上限は、71万8,000ルーブルである。	連邦法第255-FZ号「一時的労働不能又は妊娠・出産・保育に関する強制社会保険について」(2006年12月29日付)
	産休	産前70日間(多胎児出産の場合84日間)、産後70日間(閉塞性分娩の場合86日間、多胎児出産の場合110日間)の産休が与えられる。上記の期間内に、社会保険基金の負担で、手当が支給される。当該手当は、雇用主により支払われるが、支払った金額は社会保険基金への保険料と相殺する形になっている。支給額は、過去2年間の平均給与の100%であるが、当該支給額について毎年上限額が決定される。例えば、2016年の当該上限額は、年間71万8,000ルーブルである。また、子供が3歳になるまでの間、育児休暇が与えられる。子供が一歳半になるまでの間、毎年定められる金額の手当が支給される。例えば、2016年は、1人目の子供と2人目以降の子供のそれぞれについて、月額2,908.62ルーブルと5,817.24ルーブルが支給される。産休中、並びに子供が3歳になるまでの育児休暇期間中において、雇用主による解雇は禁止されている(法人解散が唯一例外である)。	労働法第255条、第256条、第261条 連邦法第81-FZ号「育児手当について」(1995年5月19日付) 連邦法第255-FZ号「一時的労働不能又は妊娠・出産・保育に関する強制社会保険について」(2006年12月29日付)
	兵役	兵役義務がある。被雇用者が兵役に就く場合、当該雇用契約は、「当事者の意思によらない事由」により終了する。その際、2週間の給与に相当する退職金を支給する必要がある。	労働法第83条第1項第1号、第178条
賃金等	最低賃金	最低賃金については、全国一律で適用される金額が法律により定められている。2016年1月1日より適用される最低賃金の月額額は6,204ルーブルである。なお、各地方において、最低賃金に関する協約により、当該地方での最低賃金を設けることができる。ただし、金額は連邦法で規定される額を下回らない。	連邦法第82-FZ号「最低賃金について」(2000年6月19日付) 労働法第133条及び第133.1条
	時間外手当	時間外手当については、最初の2時間が基本時間給の150%、2時間以降および休日の場合は基本時間給の200%が支給される。雇用契約や労働協定の中で、支給金額の割合を増やすことができる。なお、当該被雇用者の希望により、時間外手当の代わりに代休を与えることができる。	労働法第152条～第154条
	ボーナス	ボーナスの支給は一般的に義務付けられていないが、当該義務を雇用契約に設けることができる。実績に対する賞与として、年末に1ヵ月分の給与額に相当するボーナスが支給されるケースが多い。	—
	退職金	一般的に、退職金は、法律に定められた場合にのみ支給される。退職金支給の具体的なケースと支給額は、法令により定められる。例えば、法人解散又は人員削減による退職の場合、平均給与の2ヵ月分(一定の場合、3ヵ月分。なお、極北地域の場合、6ヵ月分まで支給されることがある)。また、当該被雇用者が健康上の理由により転勤を拒否した場合、兵役に就く場合、雇用主が他の地方に移動するに際し、当該被雇用者が転勤を拒否した場合、健康上の理由による勤務継続が不可能な場合の退職等については、平均給与の2週間分の退職金が支給される。また、雇用契約又は集団協定において、退職金の支給について、より高い金額を制定することができる。	労働法第178条、第318条
付加給付	諸税	給与については個人所得税が課税され、その税率は一律13%であり、源泉徴収をして納付する。平均給与3ヵ月分(極北地域の被雇用者の場合は6ヵ月分)を超えない退職金は非課税となる。	連邦法第117-FZ号「ロシア連邦国税基本法第2部」(2000年8月5日付)第23章第217条第1項第3号
	食事手当	義務付けられていないが、一部の企業において金銭的手当又は食券の形態で支給される。食事手当は所得とみなされ、個人所得税が課税される。	—
	通勤手当	義務付けられていない。支給されるケースは少ない。支給する場合、個人所得税が課税される。	—
	その他厚生諸制度	旧ソ連時代、企業保有のサナトリウム(保養所)、スポーツセンター等の施設の無料使用が認められていたが、現在この制度はごく一部の企業にしか残っていない。	—

ロシアの雇用関連制度

	制度	主要内容	根拠法
各種 保険	労働保険	雇用主は、被雇用者のために、労災・職業病の保険に加入する義務がある。保険料は、業種によるが、労災・職業病のリスクの高い業種についてより高い保険料が課される。保険料率は0.2%～8.5%。労災・職業病の場合には保険金が支給される。	連邦法第125-FZ号「労災・職業病に関する強制的社会保険について」(1998年7月24日) 連邦法第401-FZ号「2015年及び2016年と2017年の計画期間にかかる労災・職業病に関する強制社会保険について」(2014年12月1日付)
	社会保険	全ての雇用主は、ロシア連邦年金基金、ロシア連邦社会保険基金、ロシア連邦強制医療保険基金のそれぞれに対して被雇用者の保険料を支払う義務がある。社会保険料負担率の内訳は、年金基金が22%、社会保険基金が2.9%(ただし、年間71万8,000ルーブル(2016年1月1日以降)を超えない金額のみが算出対象)、連邦医療基金が5.1%である。年金基金への社会保険料を算出する基準額が年間79万6,000ルーブル(2016年1月1日以降)を超える場合、その超過分に10%の年金基金の保険料のみ課される。保険料の対象となる給与額の算定に際して、ほとんどの支払が含まれるが、例えば退職金等対象とならないものもある。	連邦法第212-FZ号「年金基金、社会保険基金、連邦・地方強制医療保険基金への保険料について」(2009年7月24日付)
その他	職業訓練	職業訓練の必要性和内容は原則雇用主の裁量によるが、法律に規定されるケースについては、義務付けられることもある。	労働法第31章
	職員募集方法	国家公務員を除き、特に、職員募集方法について特定方法が義務付けられているわけではない。ただし、募集に際して差別をすることは禁止されている。	—

レポートをご覧いただいた後、アンケート（所要時間：約1分）にご協力ください。

<https://www.jetro.go.jp/form5/pub/ora2/20160072>

「欧州・ロシア雇用制度一覧（2016年10月）」

2016年10月作成

作成者 ジェトロ（日本貿易振興機構）海外調査部 欧州ロシア CIS 課
〒107-6006 東京都港区赤坂 1-12-32
Tel.03-3582-5569

2016.10

Copyright (C) 2016 JETRO. All rights reserved.