

ルーマニア労働法務リスクに関する事例集

(2017年3月)

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ブカレスト事務所

ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ブカレスト事務所が現地法律事務所（Dentons Europe - Todor si Asociatii SPARL）に作成委託し、2017年3月に入手した情報に基づくものであり、その後の法律改正などによって変わる場合があります。掲載した情報・コメントは作成委託先の判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありません。また、本稿はあくまでも参考情報の提供を目的としており、法的助言を構成するものではなく、法的助言として依拠すべきものではありません。本稿にてご提供する情報に基づいて行為をされる場合には、必ず個別の事案に沿った具体的な法的助言を別途お求め下さい。

ジェトロおよび Dentons 法律事務所は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Dentons 法律事務所が係る損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書に係る問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブカレスト事務所
E-mail：RUB@jetro.go.jp



本報告書作成委託先：

Dentons 法律事務所
ジャパンドesk
E-mail：japandesk.europe@dentons.com

Dentons Europe - Todor si Asociatii
SPARL
General C. Budisteanu 28-C
010775 Bucharest
Romania

目次

事例研究 No.1.....	1
事例研究 No.2.....	3
事例研究 No.3.....	4
事例研究 No.4.....	7
事例研究 No.5.....	6
事例研究 No.6.....	7
事例研究 No.7.....	8
事例研究 No.8.....	9
事例研究 No.9.....	10
事例研究 No.10.....	11
事例研究 No.11.....	12
事例研究 No.12.....	13
事例研究 No.13.....	14
事例研究 No.14.....	15
事例研究 No.15.....	17
事例研究 No.16.....	18
事例研究 No.17.....	19
付録 1	20
付録 2	21

ルーマニア労働法務リスクに関する事例集

事例研究 No.1

従業員との契約形態について－労働法上の雇用契約に代わる さまざまなタイプの契約が当局から雇用契約とみなされるリスクについて

事案：

- ・会社は多くの個人を従業員として、特定の業務遂行のために雇用し、雇用契約を結んでいる。
- ・会社は、前述の従業員と同じ内容の業務を行わせるために、サービス契約に基づいて追加の人員を雇用している。これらサービス提供者らは、上記従業員と同一内容の業務を遂行し、同一の役割を担い、同一の職場に帰属するが、雇用契約のもとの継続雇用はなく、従業員として地位も与えられていない。また、法のもとの労働時間の制限および従業員に供与されるさまざまな保護規定は彼らには適用されず、1日8時間以上の労働を求められ、サービス契約は簡単な告知で打ち切られる。
- ・労働局は、当該会社に対して抜き打ちの監査を行い、上述の業務に従事しているサービス提供者を含めたすべての個人との間に雇用契約を締結していないことを理由に、会社を摘発した。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第260条 第1項

法的背景：

- ・税務上の理由、または従業員に対して与えられる労働法上の法的保護を回避するために、雇用主は雇用契約以外の代替契約を結ぶ可能性があり、これにより労働力を確保する。
- ・実態優先主義の原理は、両当事者の実質的な関係を精査して適用される。そのため、実質的な雇用関係を構成する多くの要素（例えば、会社指示による管理下にある業務に対して報酬を支払う、正規の勤務時間の労働および他の従業員の労働計画と関連した休暇の立案、会社への報告など）が認められる場合には、雇用関係があるとみなされる可能性がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・法的に有効な雇用契約なしに、5名までの人を従業員として雇用していることが発覚した場合、雇用主である会社は10,000 ルーマニア・レイ(約26万円¹)から20,000 ルーマニア・レイ(約53万円)の罰金を科される。さらに、他の違反行為が認められ

¹ 本事例集においては一律2017年3月時点のレート（1ルーマニア・レイはおよそ26円）で換算するものとする。

る場合には、その程度に応じて、他の罰金を科される可能性がある。そのような違反行為とは、具体的には、就労前の医療健康診断無しで雇用した場合の罰金等がある。また、5名以上の人を雇用契約なしに従業員として雇っていた雇用主は、1年から2年の禁固を科される可能性がある。

- ・従業員もまた、雇用契約なしで労務を請け負ったことに対して処分される。
- ・みなし雇用が発覚した場合、会社はすべての税金および社会保障の負担分の遡及的支払いを強制される可能性があり、雇用契約に代わる他の契約のもとで支払われていた報酬が、雇用契約における給与所得であったとみなされた場合には、必要な税金および社会保障の支払いが強制され、利子も適用される。
- ・加えて、雇用主に対しては他の制裁措置がとられる可能性がある。一例として、EUファンド、公的支援、公的助成金への部分的または全体的なアクセスの禁止、5年間の公共調達入札への参加禁止、違反の12ヵ月前までに付与されたEUファンド、公的支援、公的助成金の部分的または全額返済、違反行為があった事業拠点の一時的または永続的閉鎖、活動認可の取り消しなどがある。

このような状況を回避する方法：

- ・個人が従業員と同等の仕事をする場合はいつでも、雇用契約を締結しなければならない。
- ・また、みなし雇用と認められるリスクを避けるために、会社はその事業所内に従業員とサービス提供者が混在する場合、以下に留意する必要がある。
 - 当該サービス提供者と会社が契約を締結する場合、従位/従属関係を設定してはならない。
 - サービス提供者等の会社の正規従業員でない者は、会社の正規従業員と同様に扱われてはならず、また、会社の正規従業員とそうでない者（非正規従業員）の業務内容は、明確かつ即座に区別ができる形で割り当てられていなければならない。
 - 会社の正規従業員ではない者は、会社の事業所にいる間は「訪問者」バッジやIDを付け、特別訪問者登録を行い、自己の食事と移動（交通）手段の管理を行わなければならない。また、会社からの好意による場合を除いて、一般的には業務活動に関連する自己の統制に関する管理を行わなければならない。

事例研究 No.2

従業員の権利について—法律によって与えられた従業員の権利の取り消しに同意する条項、もしくは法律に反する条項を含んだ雇用契約について

事案：

- ・従業員に対する解雇の通知期間は雇用契約の中に規定されているが、会社は法定最低通知期間である 20 営業日を下回る条件を契約書中に設けていた。
- ・労働局は抜き打ちで立ち入り監査を行い、雇用契約書上で従業員に対して認められる法的権利を放棄させる条項、または違法な条項に同意させていた会社を摘発した。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 260 条 第 1 項

法的背景：

- ・たとえ雇用契約書上で従業員が同意したとしても、従業員の法的権利を放棄する条項もしくは違法な条項は、そもそもルーマニア労働法の規定に反しているため認められない。
- ・このような条項の具体例としては、例えば、時間外労働の補填方法がある。原則として、時間外労働は有給休暇で補償し、従業員が労働後に回復できるようにしなければならない。その上で、二次的な措置として金銭的補償がある（つまり、時間外労働分の補填として、有給休暇を与えず、最初から金銭補償を与える旨を定めることはできない）。同様に、ルーマニア労働法下では、時間外労働が要求された場合、これに対する補償（代替の休暇および残業代の支払い）がない規定は許されず、マネージャー等の管理職に対する例外もない。
- ・また、解雇通知期間（雇用主からの解雇および従業員からの退職の双方に対して）や休暇受給資格、試用期間についても法定最低期間および法定最長期間が定められているため、その定めに対して従業員がより不利になる条件で契約書中の条項で制限をかけることは認められない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・法律に反する条項を雇用契約書中に含めることは禁止されており、もし含まれていた場合、当該条項は無効であり、当該条項を含めた雇用主は罰則の対象となる。
- ・違反 1 件あたり 2,000 ルーマニア・レイ（約 5 万 3,000 円）から最大 5,000 ルーマニア・レイ（約 13 万円）の罰金が科される可能性がある。また、当該違反に対して、内在的に他の違反行為も含む複合的な違反が認められる場合（例えば残業の補償がない上に、労働時間の法的上限を遵守していないなど）、他の処罰が適用される場合もある。

このような状況を回避する方法：

- ・従業員と雇用主との直接的な関係は、雇用契約に基づいており、その条項は従業員にとって、高水準の団体協約や労働法規の規定より劣るものであってはならない。
- ・また、従業員はその法的権利を放棄することができず、当該権利を放棄させるようないかなる取り決めも無効であり、訴訟における有効な抗弁とはならない。

事例研究 No.3

競業禁止義務を適切に設定していない、もしくは補償が 欠落していた場合について

事案：

- ・ある製造会社は、会社の営業上、重要な地位にある従業員との雇用契約に、当該従業員が会社との雇用契約を終了した後、競合会社で働くことができない旨を定めていた。その従業員は機密性の高い営業情報にアクセスする権利を有し、極めて貴重な内部製法および技術的手法に精通していた。
- ・しかしながら、その契約書に設定されていた条項は、競業禁止義務に該当する期間中の従業員への補償に関する条項を含んでおらず、会社の競合者が誰にあたるかを特定していなかった。
- ・この従業員は退職後、会社にとって一番の競合相手である他社へ転職してしまった。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 21 条—第 24 条

法的背景：

- ・ルーマニア労働法では、競業禁止条項を設定する場合に必ず含むべき一定の要件を定めている。その要件は具体的に以下のとおり。
 - (i) 雇用主から見て競合相手に該当する第三者を明示
 - (ii) 該当する地理的区域
 - (iii) 制限がかかる期間（契約終了から 2 年を上限とする）
 - (iv) 従業員の就労を禁止する業務内容
 - (v) 競業禁止義務を遵守することに対する従業員への補償金額（就業中の最後の 6 ヶ月間の平均月給額の少なくとも 50%以上）

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・上記要件は、競業禁止条項が法的に有効で、完全に効力を発揮するために必須である。
- ・これらの要件を必須とする一方で、訴訟において裁判所は、競業禁止義務が従業員の労働の自由を制限してはならないとして、要件が過剰である場合は期間を短縮し、または規定範囲を縮小する可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・ルーマニアにおいて、すべての雇用主は、政府が認可する標準様式の雇用契約を使用しなければならない。当該契約は制限の範囲内でカスタマイズが可能であり、例えば競業禁止条項などの特別な条項を追加することができる。しかし、当該特別条項を反映する場合にも、労働法に基づく一定の規則があり、これを遵守しなければならない。
- ・会社は元従業員の活動を監視することが可能であり、不正競争が生じた場合、不正競争に関する法令 11/1991 や刑法に基づき、防御策を講じることが可能。

事例研究 No.4

雇用契約に契約終了後に関する適切な条件を含まなかった場合について

事案：

- ・会社が従業員と締結した雇用契約は標準的な内容で、給与、勤務計画、職位（ポジション）など、極めてベーシックな条項のみであった。
- ・雇用契約の終了後、複数の従業員が自身で事業を立ち上げ、以前の勤務先、すなわち会社のさまざまな情報やデータを使用しているようであり、具体的には、会社の顧客情報、価格設定データベース、供給業者/販売会社の一覧にまで至る。
- ・結果的に会社は顧客を失い、その顧客たちは今、以前の従業員が新しく設立した会社と事業を始めている。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 20 条

法的背景：

- ・会社は従業員との雇用契約書中に、当該従業員との契約終了後に会社を保護するための条項を含めることが可能。実務上、雇用主によって特に重要となるのは、競業禁止、秘密保持、非難禁止などに関する条項であり、これらの条項を契約書に含むことにより、雇用契約終了後の会社のビジネスを保護する。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・このような特別条項が契約書に含まれていない場合、元従業員が悪意で会社の情報やデータベースを利用していることを、会社が証明することは難しい。例えば、会社の顧客リストに「社外秘」のマークが付いていない場合や、「社外秘」マークのついた情報が機密保持の対象であることや、使用または開示してはいけない情報だと定める社内規定がない場合、その従業員は、当該情報について公的な情報源から入手した情報だと主張する可能性がある。または、機密情報保護の規制があることを知らなかったと主張する可能性もある。
- ・なお、これらの特別条項を導入した場合でも、ルーマニア労働法上、遵守しなければならない一定の規定があり、ルーマニア労働法もとの従業員保護に関する最低限の権利を侵害してはならない。

このような状況を回避する方法：

- ・雇用契約の契約終了後の期間をカバーする特別条項を、雇用契約書中に含む必要があり、同時に、これらの特別条項は、ルーマニア労働法で求められている要件を遵守する必要がある。
- ・これらの特別条項が法律上の効力を適切に有するために、特別条項を含んだ雇用契約書は法律の専門家によって作成・確認されることが望ましい。
- ・会社は元従業員の活動を監視することが可能であり、不正競争が生じた場合、不正競争に関する法令 11/1991 や刑法に基づき、防御策を講じることが可能。

事例研究 No.5

内部規則およびポリシーを制定し、掲示することを怠った場合について

事案：

- ・従業員は定期的に遅刻し、ユニフォームを着用せず、他の同僚や顧客に対して不適切な振る舞いを続けており、総体的に皆の労働環境を乱していた。
- ・会社は、従業員に対して懲戒処分を行ったが、その後の裁判で、従業員の行動や不作為が規律違反に相当することを証明できず、懲戒処分は差し止められた。
- ・裁判所は、内部規則の欠如を指摘し、懲戒処分は過剰な措置であり、職場での懲戒に関する規則が不明瞭であるとした。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 241 条—第 246 条

法的背景：

- ・ルーマニア労働法は、すべての雇用主に、会社レベルでのいわゆる「内部規則」（ルーマニア語で「Regulament Intern」）を作成し、導入することを要求している。内部規則には、とりわけ以下に関する規定を要求する。
 - (i) 労働環境、安全、および労働衛生に関する規則
 - (ii) 差別および他の形での尊厳の侵害に関する規則
 - (iii) 雇用主と従業員、それぞれの義務と権利に関する規則
 - (iv) 労働規律および従業員の個別の要求（苦情や申し立て）を解決するための手続きに関する規則
 - (v) 雇用契約または各種法的規定に関連する規則
 - (vi) 従業員の業績に関する評価基準およびその手続きについて

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・内部規則は、就労現場での懲戒に関する規則を定めた上で、ユニフォームの着用などの特定の規範や機能的規範などを含め、会社としての活動に重要とされるさまざまな事柄を規定することができる。内部規則が適切に設けられている場合、実際に従業員による懲戒に相当する違反行為があった場合（懲戒処分が適用されるためには、規則違反が認められる必要がある）、これらは雇用主に処分の根拠を与えることになる。また、従業員から業績評価や違法行為、懲戒に関して法的に訴えられた場合にも、雇用主としての行いの正当性を示す根拠ともなる。

このような状況を回避する方法：

- ・内部規則を制定する際には、労働法を遵守した内容で注意深く草案を作成する必要があり、また制定にあたっては、労働法に基づき従業員との情報交換および協議の対象となる。
- ・内部規則を制定し導入する場合、各従業員によって正式に承認される必要がある（各従業員により特別な書面に署名を得る形が理想的である）。また、制定された内部規定は、雇用主の本社に見やすく掲示される必要があり、支店・支社等、別の場所でも従業員が勤務する場合には、その各作業場にも掲示する必要がある。

事例研究 No.6

従業員の職務・ポジションが適切に規定されていなかった場合について

事案：

- ・会社は最近、2名の解雇後に、それら従業員から別々に訴えられ、それぞれ敗訴した。1件は業績不振による解雇であり、1件は余剰人員による解雇であった。
- ・そのうちの1件で、裁判所は、従業員の職務上の義務および活動が書面で示されておらず、従業員の業績に関する評価付け/基準決めがされていない場合、雇用主は業績不振を理由に従業員の解雇を行うことはできないことを指摘した。
- ・もう1件は、会社は余剰人員による従業員の解雇を覆す判決を受けた。その理由は、当該従業員の職務（役割分担を含め）が会社としてもはや必要ではなく、会社の組織図から確実に削除される、ということを経営者が適切に証明できなかったためである。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第17条および第58条―第67条

法的背景：

- ・明確に設定された従業員の職務と報告経路は、会社の運営上の機能としても重要であるが、その一方で、雇用主が従業員によるさまざまな訴えを受けた際の抗弁の手段としても重要である。
- ・職務内容、組織図、および業績目標等は、従業員の業績に関係なく、そのポジション・職務をなくす余剰人員解雇を正当化する際の根拠として必須のものであり、同時に業績が分析の対象となるすべてのケースにも必要となる。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・業績不振による解雇は、公正かつ定期的な業績審査が実施されており、かつ、明確な実績目標が設定されていたことを、適切な書類によって示さなければならない。同時に会社は、業績不振の従業員に対して適切な警告を行っていたこと、および従業員が自身の業績不振を挽回する機会を与えていたことを示さなければならない。
- ・余剰人員を理由とした解雇は、会社組織図からの職務の削除をベースに行われる。その際、当該職務の削除後に、(i)別の肩書であるが、同一または類似の役割分担で新しい職務を生み出すことや、(ii)削除した職位に相当する役割を他の従業員で代替することは禁じられている。余剰人員の全体状況とそれを正当化する根拠は、明確かつ適切に文書化されていなければならない。

このような状況を回避する方法：

- ・会社は常に、明確で最新の職務内容、組織図、および業績審査に関する規定を整備しておかなければならず、これらは従業員の職位および役割と関連し、各従業員の役割と目標設定に反映される。

事例研究 No.7

法定の有給休暇取得義務に違反した場合について

事案：

- ・従業員は休暇を取らずに3年間、会社に勤務している。当該従業員は極めて仕事が忙しかったため、正式に休暇を申請しておらず、会社は従業員に休暇を取るよう促さなかった。各年度の終わりに、会社は従業員に対して、仕事の成果に応じたボーナスを支払い、このボーナスの中に未使用の休暇に対する特別補償を含めた。
- ・会社は労働局から抜き打ちの監査を受け、期限の過ぎた休暇に対する休暇取得権を会社が従業員に与えていないことに対して摘発を受けた。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第144条および第145条―第153条

法的背景：

- ・従業員には各年度に少なくとも21日の休暇取得の権利が、暦年において従業員が実際に実施した労務に比例して、雇用主から与えられる。
- ・ルーマニアでは年次休暇の権利について厳しく規定されており、法律により従業員に与えられた他の権利同様、放棄、譲渡または制限することはできない。実際に、従業員と雇用主の両者は、年次休暇を取得および付与することが義務付けられており、未使用の休暇に対する金銭的補償は、雇用契約終了時のみ許されている。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・違反1件あたりにつき最大で5,000ルーマニア・レイ(約13万円)の罰金が科される可能性がある。また、当該違反に対して内在的に他の違反行為も含み複合的な違反が認められる場合(例えば有給の未消化に加えて労働時間の法的上限を遵守していないなど)、他の処罰が適用される場合もある。

このような状況を回避する方法：

- ・年次休暇は、従業員との相談後に雇用主が立てた全体スケジュールに基づいて、または、各個人のスケジュールに基づいて、従業員により取得される。翌年度のスケジュールは、現行の暦年の終わりまでに作成される。
- ・会社は、従業員が未消化(期限切れ)の年次休暇の権利を持っていないことを確認しなければならない。これを達成するために、会社は暦年中の休暇付与義務を尊重しなければならない。未取得の休暇の最大延長期間を含めた休暇取得権に関する、一連の規則を遵守しなければならない。

事例研究 No.8

時間外労働（残業）に関する強制規定に違反した場合について

事案：

- ・会社は、特定の管理職との雇用契約において、補足的な補償なしに時間外労働の実施を要請することができる旨を規定していた。また通常の従業員との雇用契約では、時間外労働は常に金銭による補償がなされていた（有給休暇の付与は行われなかった）。
- ・労働局は抜き打ちの監査を行い、時間外労働の記録およびその補償に関する違反で会社を摘発した。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 111 条および第 112 条—第 123 条

法的背景：

- ・時間外労働は、各従業員に有給休暇で補償しなければならない、時間外労働が実施された後の 60 日間以内に該当する分の有給を取得し、清算されなければならない。このような形での補償が不可能な場合は、時間外労働の時間分として、正規の給与に加え、最低でも基本給の 75%が補償として支払わなければならない。
- ・また、毎週の休日や祝日の出勤についても同様に、有給休暇や特別補償を付与する必要がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・労働時間に関する雇用主の違反は、一般的に軽犯罪/行政犯罪とみなされ、1 回の違反行為あたり（「従業員 1 名あたり」とする場合もある）、1,500 ルーマニアレイ（約 4 万円）から、最大で 10,000 ルーマニア・レイ（約 26 万円）の罰金が科される可能性がある。なお、複数の違反行為が認められる場合は、複数の罰金が累積する形となる。このようなケースには、例えば、従業員が法律で定めた祝日、夜間、週当たりに規定されている休息期間（週末または休日と指定された日）などに、法律で定められた休息義務に違反して就労している上に、時間外労働が発生している場合などがこれに当たる。

このような状況を回避する方法：

- ・ルーマニア労働法は、労働時間に関して詳細な規則を設けており、この規定は夜間就労、法定休日の出勤、残業、日あたりおよび週間あたりの休息時間など、特定の事項をカバーし、すべての雇用主がこの規定を遵守しなければならない。
- ・就労時間のスケジュールは、法的観点から実施前に評価され、確認されなければならない、すべての法的規制を遵守しなければならない。また、適切な指示を出すために、体調により夜間勤務ができないなど、各従業員の健康および安全の観点からも確認する必要がある。

事例研究 No.9

解雇通知期間中の出勤義務免除について（ガーデン・リーブ）

事案：

- ・従業員は業績不振により会社から解雇された。会社は従業員に対して、必要な 20 日前の解雇通知を行った。
- ・会社は、従業員が解雇されることから、秘密情報にアクセスして会社に悪影響を及ぼす可能性があったため、当該従業員が解雇通知期間に出勤することを望まなかった。そのため会社は、当該従業員の通知期間の終了時までの会社への出勤義務を、一方的に免除した。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法には「ガーデン・リーブ」に関する規定はない。つまり、従業員が出勤義務を免除される期間、その従業員は給与報酬および他の従業員としての権利を有した状態となる。

法的背景：

- ・会社は、従業員に対して出勤義務を免除できるが、当該免除には従業員からの同意が必要となる。
- ・出勤義務の免除期間中、従業員は給与報酬および従業員としての他の利益を受ける権利を有する。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・解雇に対して不満を抱く従業員は、解雇通知期間中に就労することを許可されたと主張するか、従業員が証明できる重要な損失がある場合には、それに対する損害賠償を求める可能性がある。このような損害の主張には、雇用主から従業員に対する尊厳の侵害、虐待行為、または不平等な扱いが含まれている可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・安全を期すためには、解雇通知を出した従業員の出勤義務を免除する場合、会社はこれに関する別の同意書を提示することが望ましい。このような同意書は、従業員が出勤義務の免除に関して訴えるリスクを軽減する。

事例研究 No.10

解雇制限のかかる病気休暇中、もしくは他の特別休暇中の従業員に対して 解雇を行った場合について

事案：

- ・会社は、ある従業員のパフォーマンスに不満があり、解雇しようとしていた。会社は、雇用契約終了に関する手続きおよび業績不振を証明する書類を準備し、解雇を実行しようとしていた。
- ・従業員は解雇されることを知り、医師の診断を受け、翌日から2週間分の病欠を取るための診断書を入手した。
- ・従業員は翌日出勤し、その午前中に会社管理者から面談への出席を要請され、面談の場で業績不振による解雇手続きが開始されたこと伝えられた。従業員は会社幹部に対して、自身は医者からの診断を受け病気休暇中であり、病気期間中は解雇制限がかかっていることを会社に伝え、同時に従業員は会社に診断書を提示した。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第60条

法的背景：

- ・解雇から従業員を守るための、特別保護がかかる一定期間中は、雇用契約を終了できない。特に、従業員が病気で欠勤している場合、解雇通知を従業員に送達することはできない。
- ・病気を理由とした従業員に対する解雇制限の保護は、診断書に記載された期間中、継続する。診断書記載の期限が経過した後、従業員は次の診断書を入手し、保護期間を延長する可能性がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・従業員が病気により欠勤している間に、会社が解雇通知や業績不振に関する審査会への招致などの正式な書類を出し、そのような会社の行動を従業員が裁判所へ訴えた場合、必ず従業員の主張が認められることになる。
- ・従業員は、診断書を提示し続けることによって解雇を回避する可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・会社は、解雇予定の従業員に対して事前に警告を発して解雇の意図をほのめかしてはならず、可能であれば、面談や審査会に関しても事前に従業員に告げてはならない。
- ・従業員が当日の業務を開始したことを確認できるように、会社は、従業員との面談を午後、もしくは従業員の業務開始を確認した後に計画しなければならない。会社が面談を早朝に行う場合、従業員は「診断書を提出するためにだけ出社したのであって、通常の業務を実施するために出勤したのではない」と主張する可能性がある。一方で、従業員が当日の業務を開始し会社がそれを確認できた場合、従業員は（病欠による）解雇に対する保護が有効であると主張できなくなる。

事例研究 No.11

懲戒調査を直ちに開始、実行、完了することに失敗した場合について

事案：

- ・会社は、2年前に従業員が顧客から高価な贈り物を受け取っており、それが会社の倫理規定に著しく違反した行為であることを発見した。贈り物の件は会社に報告されておらず、当該従業員の行為は利益相反行為であり、問題の顧客は会社の調達プロセスにおいて優遇措置を受けていた。
- ・会社は懲戒に関する調査を開始し、従業員に懲戒解雇の処分を下したが、贈り物が不当に受理されてから2年が経過していた。
- ・従業員は裁判所において、当該懲戒処分が下された時期が遅すぎると訴え、勝訴した。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第247条―第252条

法的背景：

- ・初期の調査段階を含む懲戒手続きは、開始から完了まで、遅滞なく実施されなければならない。懲戒処分は、その違反行為が会社により認識された日（主観的契機として、懲戒に関する調査が完了した日を意味する）から30暦日内に処分されなければならないが、いかなる場合においても、その処分が違反行為の発生から6ヵ月を超えてはならない（客観的契機）。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・懲戒解雇の有効性は、その実質面および手続き面を理由として、裁判所において頻繁に争われる。懲戒解雇が絡む訴訟の結果を推定することは難しく、全体的にルーマニアの裁判所は従業員を過度に保護する傾向にある。また、裁判所が懲戒処分を下すことは過剰であると判断した場合、雇用主に対して処分の再考を求める傾向がある。公開訴訟においては、雇用主は懲戒手続きの際と同様に、懲戒処分を下す証拠を示す責任を負う。
- ・裁判所は、会社が下した懲戒処分を破棄し、従業員に対して発生した損害（精神的損害を含む）を補償する判決を出す可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・雇用主は、懲戒手続きを進める前に十分な正当化の根拠があることを確認し、遵守しなければならない時間制限があることも含めて、可能な防御策を講じる必要がある。
- ・懲戒手続きのための期限を過ぎてしまった場合、会社は従業員に対して民事責任、刑事責任、行政責任など、他の形で責任を追求する法的手段を講じることが可能。

事例研究 No.12

懲戒調査または処分の正当な根拠と理由付けが欠如している場合について

事案：

- ・従業員は、職場において複数の違法行為を行っており、同僚からすぐに報告を受けた会社は、懲戒的観点で調査を行った。その従業員の行為は、多数の同僚への口汚い乱暴な言葉遣いからハラスメントや虐待にまで及んでおり、基本的礼儀を欠いたものであった。
- ・会社は従業員に対して減給処分を行い、従業員が自身の不品行を認めたとしていたが、懲戒に関する文書において、その根拠については詳しく説明しなかった。
- ・従業員は、当該懲戒処分が厳しすぎると裁判所に対して訴えを起こし、裁判所は処分の根拠が十分に明示されていないことを理由に、従業員の訴えを認めた。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 247 条—第 252 条

法的背景：

- ・ルーマニアで適用される可能性のある懲戒処分は複数あり、単純な警告から、降格、減給、解雇とその処分には幅がある。
- ・ルーマニア労働法に規定されている懲戒処分は、段階的であり、通常、ケースごとに個別具体的に検討される。その処分は軽微なものから最も重い段階のものまであり、最も重い処分は雇用契約の終了、すなわち懲戒解雇を意味する。
- ・処分適用の前、雇用主は厳密な時間枠の中で特定の手順に従わなければならない。これには懲戒の徹底的な予備調査をする委員会の立ち上げを必要とする。この間に雇用主は、従業員による意図的または怠慢による違反が行われたことを立証する責任がある。
- ・当該規定の手続きから逸脱することは許されず、逸脱が確認された場合、懲戒手続き中に従業員が受ける法的保護に制限をかけているとみなされる可能性がある。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・懲戒解雇の有効性は、その実質面および手続き面を理由として、裁判所において頻繁に争われ、雇用主がその立証責任を負う。
- ・裁判所は、会社が下した懲戒処分を破棄し、従業員に対して発生した損害（精神的損害を含む）を補償する判決を出す可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・雇用主は、懲戒手続きを進める前に十分な正当化の根拠があることを認識し、従業員に対する証拠の妥当性および関連性を含めて可能な防御策を講じなければならない。
- ・該当するケースが、会社側が懲戒処分として十分に主張できるものでない場合には、会社は他の法的手段を検討し、従業員に対して民事責任、刑事責任または行政責任を問う可能性がある。

事例研究 No.13

正しい解雇事由を適用せずに雇用契約を終了した場合のリスクについて

事案：

- ・雇用主は気難しい従業員を、業績不振を理由に解雇することを決め、解雇にかかわる書類を作成し、その書類上の解雇事由を低いパフォーマンスの継続としていた。ただ、その従業員の業績は必ずしも悪いものではなく、実際のところ、財務上のパフォーマンス数値は会社として満足のいくものであった。さらに、この会社では業績審査が実施されたことがなく、当該従業員は良好な業績に対するボーナスを何年にもわたり受領していた。
- ・従業員は、業績不振を理由とした解雇に不満があり、裁判所に対して不服申し立てを行い、裁判所は従業員のその訴えを認めた。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 58 条—第 67 条

法的背景：

- ・雇用契約の終了は、常にルーマニア労働法に基づく根拠の提示が必要であり、その根拠として正確な事実が解雇書類に明示されなければならない。ルーマニアの雇用者は、従業員の解雇にあたって「業績不振」を解雇事由に選ぶ傾向があるが、解雇事由は業績不振やその他の理由であっても、適切な根拠の提示なしに解雇することはできない。また、解雇事由は客観的かつ公正である必要があり、従業員個人の人間性等の気質にかかわるものであってはならない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・適切な解雇事由を提示せず、また必要なすべての手順を適切に踏まずに雇用契約を解除することは、会社を重大な訴訟リスクに晒すことになる。
- ・従業員は解雇無効の訴えを起す場合、職場への復帰および現在から解雇日に遡って、雇用契約上の権利に基づき、支払われるべき給料やそれに関連する補償の支払いを求める可能性がある。加えて、当該従業員が自らその立証に成功した場合、会社は金銭的および精神的損害に対する補償についても支払う可能性がある。なお、当該従業員が復職を希望しない場合、雇用契約は法に基づき、裁判の判決が確定した日（つまり、両当事者の上訴権およびその期間が終了し、判決がその効力を発効する日）に終了する。

このような状況を回避する方法：

- ・会社は解雇の実行前に解雇事由の確認を行い、事実に基づいた適切な根拠を解雇書類に明示する必要がある。
- ・実務上、会社が従業員の解雇に際して、明確かつ説得力のある適切な理由がない場合、雇用契約の解除を円滑に進める手段として、会社から従業員に対して雇用契約解除に関する双方合意（和解契約）を提案する方法がある。また、この方法に基づき会社と従業員の間で和解契約が締結された場合、従業員から裁判所に対して雇用契約解除についての訴えがあったとしても、解雇のケースとは対照的に、従業員側の主張が認められるリスクは低くなる。

事例研究 No.14

正当な根拠や書類を示さずに余剰人員解雇を行った場合

事案：

- ・会社は新技術の導入に伴い、あるポジションの従業員はもはや必要ではないとし、余剰人員を理由とした解雇を行った。
- ・解雇された従業員の中の1人の従業員は、裁判所に対して余剰人員を理由とした解雇が無効であると訴えを起し、裁判所はこれを認めた。裁判所は、当該従業員の職務と類似または同一の業務内容で、タイトル上は別の職務の複数の従業員が解雇されずに継続して勤務していることを指摘し、会社が行った余剰人員を理由とした解雇の根拠は不明瞭で適切ではないとした。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第58条―第67条

法的背景：

- ・余剰人員による解雇を行う場合、対象となるポジション・職務は、会社組織と企業活動の中でその機能的必要性またはビジネスの継続性がなくなるため、会社組織図から完全に削除されなければならない。
- ・役職名・肩書きの形式上の変更や、従業員の業務を他の従業員へ再度割り当てている場合、または、同一もしくは類似の職位が組織図内に引き続き存続している場合、それは事実上の余剰人員とは判断されない。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・余剰人員による解雇を行う場合、それを正当化する根拠を明確かつ適切に文書で提示されておらず、会社組織図から該当する職位・ポジションが事実上削除されていない場合、会社を重大な訴訟リスクに晒すことになる。
- ・裁判所が従業員の解雇無効の訴えを認めた場合、従業員は職場への復帰に加え、会社から解雇日に遡って、雇用契約上の権利に基づき従業員に対して払われるべき給料やそれに関連する補償の支払いを受ける可能性がある。さらに当該従業員が自らその立証に成功した場合、会社は金銭的および精神的損害に対する補償についても支払いを受ける可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・余剰人員による解雇は、会社にとって使い勝手の良い解雇事由であると考えられる傾向があるが、その一方で、「偽装」余剰人員解雇の場合は裁判所により無効と判断される。そのため会社は、解雇書類において、当該従業員の職務（役割分担を含む）が会社としてもはや必要ではない理由と、会社の組織図から確実に削除されていることを完璧に説明しなければならない。
- ・実務上、会社が従業員の解雇に際して、明確かつ十分な根拠がない場合、雇用契約の解除を円滑に進める手段として、会社から従業員に対して雇用契約解除に関する双方合意（和解契約）を提案する方法がある。この方法に基づき会社と従業員の間で和解契約が締結された場合、従業員から裁判所に対して雇用契約解除についての訴えがあったとしても、解雇のケー

スとは対照的に、従業員側の主張が認められるリスクは低くなる。

事例研究 No.15

組合または従業員の代表との定期的連絡および協議に関する設定の欠如

事案：

- ・労働局からの抜き打ちでの監査中、労働局は会社の代表に、自社の従業員と情報協議の機会を設けているか尋ねた。会社の代表は、常に従業員と協議し、透明性のあるオープンな対話を行っている、と答えたが、それは非公式な方法であった。
- ・労働局は、会社が従業員との定期的な情報協議過程を設けていない点を指摘し、会社に対して罰金を科した。さらに、従業員との定期的な情報協議の機会を設ける必要があると指導した。

根拠条文：

- ・従業員への情報提供と協議に関する一般的枠組みに関する法律 467/2006。
- ・欧州企業の従業員への情報提供と協議手続きに関する政府決定 187/2007

法的背景：

- ・ルーマニアにおいて、すべての雇用主は以下の事項について従業員に報告および協議する義務がある。
 - (i) 会社の今後の事業展開やその可能性、財政状況や労働力について
 - (ii) 会社組織または契約関係に本質的な変更をもたらす会社の意思決定について

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・違反行為が認められる場合には罰金の対象となり、違反 1 件あたり 2,500 ルーマニア・レイ（約 7 万円）から、最大で 50,000 ルーマニア・レイ（約 133 万円）の罰金が科される可能性がある。
- ・また、従業員からの訴えがあった場合、透明性の欠如は、雇用主が誠意を持って透明性のある方法で行動していなかったことを示すため、裁判所に対してネガティブな印象を与えることになる。そのため、訴訟の勝敗に大きく影響する可能性がある。

このような状況を回避する方法：

- ・会社は従業員と、情報提供と協議の過程を設ける必要がある。この場合の情報提供と協議の対象となる従業員とは、(i)代表組合、(ii)選出された従業員の代表、(iii)従業員一般（組合や代表者が存在しない場合のオプションとして）である。
- ・情報提供と協議に関する具体的なルールは存在しないため、従業員が、会社の意思決定について知り、理解した上でフィードバックを提供することが許される、合理的な時間設定と準備が必要となる。推奨される典型的な方法としては、会社から従業員に対して書面で情報を配布し、従業員から（電子メール、電話、手紙や協議の内容を記録した議事録などを通じて）の意見を集め、その意見に対する会社からのフィードバックを提供する方法がある。

事例研究 No.16

従業員からの突然の退職に関する対処法について

事案：

- ・会社は、ある従業員から「会社を退職するつもりで、明日から出社しない」と報告を受けた。当該従業員は、業務の引き継ぎ等行わず退職するつもりであり、業務の流れに悪影響が出るのが懸念される。
- ・当該従業員との雇用契約では、管理職の退職についてはその通知を 45 日前と規定している。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第 81 条

法的背景：

- ・労働法は、一般の従業員に関して 20 営業日以上解雇/退職通知期間を規定しており、管理職については 45 営業日前を規定している。これらの規定は、従業員が退職を決意した際に、業務の引き継ぎ等を行う時間を十分に設けることにより会社を保護することを意図している。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・急な従業員の退職は、会社での業務継続に重大な影響を及ぼす可能性があり、同様に職場の風紀にも影響する。

このような状況を回避する方法：

- ・突然の退職の申し出に対して、会社は従業員の退職の意図を知ったらすぐに、従業員に対して、退職通知期間終了までは就労を継続する義務があることを再認識させる必要がある。会社は退職の申し出自体を拒否することはできないが、従業員は該当する期限まで出勤し、業務を遂行する義務を負う。
- ・また、従業員が協力を拒否し、退職通知期限までの就労の継続を拒否する場合は、会社は従業員に対して、就労義務の不履行または無断欠勤に関する解雇審査プロセスを開始できる。

事例研究 No.17

出張時の移動時間と就労時間の関係について

事案：

- ・従業員は、業務上必要な出張に派遣されたが、そのうち移動に5時間かかり、実質的に仕事をした時間は3時間であった。
- ・雇用主は、出張中の移動時間の扱いに疑問を持っており、移動時間も就労時間に含まれるのか、それとも移動時間分を補うために他の日に振り替えて就業しなければならないのかを確認したかった。同様に、出張中の就業時間をどのように扱う必要があり、8時間の業務を遂行しなければならないのかを確認したい。

根拠条文：

- ・ルーマニア労働法 第111条

法的背景：

- ・労働法によると、「就労時間」は従業員が業務を遂行する時間と定義されており、雇用主の裁量に委ねられている。また、就労時間は、個々の雇用契約、適用される団体協約、および/または関連する法令に基づき義務および責務を実行する時間である。
- ・欧州司法裁判所は、類似の訴訟(ファイル番号 C-266/14)において、従業員が客先へ移動する往復の時間は、就労時間と考えなければならないと判断した。

会社にとっての潜在的なリスク：

- ・ルーマニア裁判所も欧州司法裁判所の判断を継承し、移動時間を就労時間と考慮する可能性が高く、出張中の移動時間分を他の日に振り替えて従業員に出勤を求めた場合、従業員から時間外労働であると訴えられる可能性があり、従業員に対して時間外労働分の追加の金銭的補償を与えなければならない可能性がある。
- ・1回の違反につき、3,000 ルーマニア・レイ(約8万円)の罰金が科される可能性がある。また、当該違反に対して、内在的に他の違反行為も含む複合的な違反が認められる場合(例えば労働時間の法的上限を遵守していない等)、他の処罰が適用される場合もある。

このような状況を回避する方法：

- ・会社は従業員に対して、出張中の移動に相当する時間分の代替として追加の労働を求めるべきではない。

付録 1

ルーマニアにおける解雇の概要

基本情報

ルーマニア労働法は、原則として、以下のいずれかの場合に雇用契約が解除されるとしている：

- (1) 法律の効果
- (2) どちらか一方の発議（雇用主からの場合は解雇、従業員からの場合は退職）
- (3) 両当事者の合意.

法律の効果による雇用契約の解除には以下のケースが含まれる：

- (i) 従業員が退職年齢に達した場合や、死亡、精神能力の欠如、または従業員が収監された場合
- (ii) 雇用主の会社清算（法人の場合）、雇用主の死亡、精神能力の欠如（個人の場合）
- (iii) 雇用契約が無効の場合
- (iv) 前に同じ職位・ポジションに就いていて不当に解雇された従業員が、裁判所の判決により復職する場合
- (v) 従業員の自身の業務を遂行するために必要な専門的な資格・許可・認可が、管轄当局・組織により取り消された場合
- (vi) 裁判所からの職務執行もしくは職務停止の決定があった場合
- (vii) 個別の有期雇用契約の期間が満了した場合
- (viii) 15歳から16歳の従業員について、その両親もしくは法的代理人の同意が取り消された場合

雇用主による一方的な雇用契約解除（解雇）にはいつも「理由」があり、その理由は雇用主もしくは従業員に関係するものによる。

ルーマニア労働法上で規定されている従業員側の理由

- (i) 懲戒処分に該当する職場の規則に対する重大な違反、もしくは反復した違反
- (ii) 従業員がルーマニア刑事訴訟法に基づき 30 日を超えて拘留される場合
- (iii) 身体的能力もしくは精神的能力の欠如
- (iv) 業績不振

雇用主に関係する理由による契約解除は、従業員の職位・ポジションの削除（余剰解雇）として定義される。ポジション・クローズは有効であり、事実に従った慎重な動機に基づいて行われる必要がある。具体的には、会社の経済的な不振、新技術の導入、雇用主の事業活動の組織再編などがこれに該当する。

雇用者にとっての潜在的リスク

正しい解雇理由と適切な手続きを踏まざり行った雇用契約の解除は、解雇対象となった従業員から訴えられた場合、高い訴訟のリスクに晒される可能性がある。その場合、従業員は復職と未払いの契約上の権利（給料とそれに関連するすべての補償）に加え、（従業員が追加で訴えを起こしその証明に成功した場合）金銭的および精神的損害に対する賠償を会社に対して要求する。

集団解雇 - 概要

どのような場合に適用されるか

従業員側の事情によらない職位/ポジションのクローズ（余剰）を理由に 30 日以内に以下の人数を対象に解雇が行われた場合、集団解雇となる。

- a) 20 名以上 100 名未満の従業員が所属する会社で、少なくとも 10 名が解雇される場合
- b) 100 名以上 300 名未満の会社で少なくとも全従業員の 10% が解雇される場合
- c) 300 名以上の従業員が所属する会社で少なくとも 30 名の従業員が解雇される場合

手続きに要する日数

対象となる従業員の解雇通知期間が 20 営業日だと仮定した場合に、手続きに際して障害が発生せず、すべての書類が適切に準備され、スムーズかつタイムリーにプロセスが進んだ場合、およそ 3-4 ヶ月ですべての手続きは終了する

法律上リスクと成り得る点

- 集団解雇の根拠は堅実で文書化されていなければならない。雇用主レベルで組織再建を承認する会社決定を反映していなければならない。
- 通常の場合、可能な限り明白かつ客観的な根拠を示した上で、雇用主の労働力の再編が必要であることを正当化した内部報告書、もしくはレポートを伴った会社決議書が適切な形で準備されていることが、集団解雇を開始するために必要となる。
- 従業員から訴えがあった場合、控訴するかしないにかかわらず、初級裁判所の判決が拘束力を持ち法的に有効となる。
- 雇用に関する訴訟は 2 審制であり、最大で 12 ヶ月かかる。

集団解雇手続きを承認する会社決議

労働局および従業員、労働組合、従業員代表への通知

従業員、組合、従業員代表からフィードバックを受けるための期間（10 暦日）

従業員、組合、従業員代表から受けたフィードバックへの回答（上記フィードバック期日後の 5 暦日以内）

2 回目の労働局および従業員、労働組合、従業員代表への通知

各従業員への解雇通知の送付

解雇通知期間

最終的な解雇決定の送付

最低でも 30 日間