

欧州雇用制度調査（その2） ～西欧16カ国の雇用制度一覧～

在西欧センター・事務所

ジェトロでは2002年度、EUおよび主要国の雇用制度調査を実施した。その第1回目の報告を前号（2003年1月号）で「EUおよび主要国の雇用政策と最新の動き」として掲載した。今回は同調査の第2回報告として、「西欧16カ国の雇用制度一覧」を報告する。これは、西欧16カ国における雇用制度27項目を国別に一覧表形式で列挙し、各国の雇用制度が横並びで比較できるようにしたものである。

EUでは、市場統合と通貨統合が進展し域内取引が活発に行われている一方、雇用制度、税制度の統一化は進んでおらず、これが企業の汎欧州レベルでの事業活動や国境を越えた労働力の移動に影響を与えている。本調査では、雇用制度に焦点を当て、各国における相違点、類似点を比較することにより問題の所在を明らかにし、欧州での事業展開、企業活動等の一助となることを目的としている。

| 国名 | 掲載開始頁 | 国名 | 掲載開始頁 |
|--------|-------|--------|-------|
| 英国 | 50 | ギリシャ | 66 |
| ドイツ | 52 | ポルトガル | 68 |
| フランス | 54 | オーストリア | 70 |
| イタリア | 56 | デンマーク | 72 |
| スペイン | 58 | フィンランド | 74 |
| オランダ | 60 | スウェーデン | 76 |
| ベルギー | 62 | ノルウェー | 78 |
| アイルランド | 64 | スイス | 80 |

英国の雇用制度一覧

(ロンドン・センター)

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|--------|-----------------|--|--|
| 法令・機関等 | 労働関係法 (最上位法) | 個別のおよび集団的な雇用関連の権利を規定している。 | Employment Rights Act 1996 ・ Trade Union and Labour Relations (Consolidation Act) 1992 |
| | 労働監督機関 (届出機関) | ・ Health and Safety Executive (衛生安全委員会) : 衛生面、および、安全面に関する事項を扱う。 ・ Central Arbitration Committee (中央仲裁委員会) : 集団的な労働関連の事項を扱う。 | - |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | 雇用審判所やACAS (助言斡旋仲裁局) がある。 | ・ Employment Rights Act 1996 ・ Employment Tribunals Act 1996 |
| 雇用条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 雇用主は、採用通告書、雇用契約、就業規則などにより2ヵ月以内に雇用の詳細を被用者に明示する義務がある。管理職や取締役には正式な契約書が作成されることが多い。 | Section 1, Employment Rights Act 1996 |
| | 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。 | Employment Rights Act 1996 |
| | 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。解雇には正当事由及び正当な手続きが必要。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。 | Employment Rights Act 1996 |
| | 定年 | 定年は通常、雇用契約上の問題であり、法律上、規定はない。一般的な定年は60~70歳。性差別を避ける意味で、男女の定年を一律にすべきである。なお政府は、EU指令に沿うかたちで、2006年までに、定年制を禁止する方針。被用者の退職すべき年齢が「客観的に正当」と認められない限り、雇用主が退職年齢を規定することは違法となる見通し。 | - |
| 労働時間 | 労働組合 (職種別)への加入 | 21名以上の労働者を雇用する雇用主は、全体の40%以上の労働者からの要求がある場合、労働組合を承認する義務がある。 | Employment Relations Act 1999 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992 |
| | 労働時間 | 最高労働時間は1週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。休憩、交替制、深夜勤務、有給休暇に関する規制がある。一般的な労働時間は1週35~40時間で、通常1時間の昼食時間、および、その他に必要な休憩時間が付与される。 | Working Time Regulations 1998 |
| | 残業の取り扱い | 超勤は通常、雇用主と被用者間の問題である。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は通常、50%の割増。労働時間規制は、時間内労働時間に残業時間を加えた最高労働時間を規定するもの。 | Working Time Regulations 1998 |
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 正規従業員は年間20日 (公休日を含む) 以上の有給休暇を取る権利がある。公休日 (8日) を除く年間20~25日の休暇が一般的。 | Working Time Regulations 1998 |
| | 病欠 | 一定の基準を満たした場合、法定の疾病手当が支給される。企業の疾病手当は任意だが、基準を満たせば支給されることが多い。連続8日間未満の病欠には、被用者自身による病欠証明書、もしくは医者の診断書が必要。連続8日間以上の病欠には、医者の診断書が必要。 | Social Security Administration Act 1992. Statutory Sick Pay (General) Regulations 1982 Social Security Contributions and Benefits Act 1992 |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|---------|-------------|---|--|
| 休暇制度 | 産 休 | 通常の産休を18週間まで取得可能で、給与にかかわる項以外の雇用契約は有効。この間、最初の6週間の給与は最低90%、その後は週給75ポンドを支給。1年以上勤務した被用者は、出産後さらに29週間までの産休の取得が可能。ただし、この間は無給。 | Employment Relations Act 1999 ・ Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 |
| | 兵 役 | - | - |
| 賃 金 | 最 低 賃 金 | 2001年10月1日以降の最低賃金（時給）は、年齢21歳以上の被用者は4.20ポンド、18～21歳未満の被用者は3.60ポンド。 | National Minimum Wage Act 1998 |
| | 時間外手当 | 時間外手当の割増率は、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。 | 特別な法規制なし |
| | ボ ー ナ ス | ボーナスの支給は、近年一般化しつつある。支給額は会社の業績や従業員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 | 被用者には通常、定年退職後、年金が支給される（年齢による）。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、従業員の勤務成績、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週間分の給与、勤続年数×1ヵ月分の給与などというように、大きく異なる。 | - |
| | 諸 税 | 所得税は、国民保険と共に源泉徴収される。退職金には特別な規定が適用される。 | Income Corporation Taxes Act 1988 |
| 付 加 給 付 | 食 事 手 当 | 食券や1週3～5ポンド以上の昼食手当の支給が一般的である。社員食堂を設置するところもある。 | N/A |
| | 通 勤 手 当 | - | - |
| | その他厚生諸制度 | 生命保険、健康保険、医療保険などの保険への加入がある。「カンパニーカー」を提供する会社は減少しつつある。 | - |
| 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。 | Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 (Section1(1)) |
| | 社 会 保 険 | 2002年4月から2003年3月の間、国民保険の負担率は、被用者の収入に対し、雇用主が11.8%、被用者が10%。被用者が週89ポンド以下の収入の場合は、雇用主および被用者負担ともに免除される。 雇用主負担については、週89.01ポンド以上（月収および年収ベースでの基準もある）の収入を得ているものが対象となる。収入から89ポンドを差し引いた額に対し11.8%を負担する。 被用者負担については、週89.01ポンド以上の収入を得ているものが対象となる。収入から89ポンドを差し引いた額に対し10%を負担する。収入が週585ポンドを超える部分に対しては支払いは不要。従って、585ポンドから89ポンドを差し引いた額の10%にあたる49.60ポンドが上限となる。 | Income Corporation Taxes Act 1988 (as amended) |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 見習労働者、または雇用契約に明記されている場合を除き、職業訓練への法律上の義務はない。 | - |
| | 職 員 募 集 方 法 | 新聞広告、民間の斡旋機関、政府系職業安定所、社内募集、インターネットなど。 | - |

ドイツの雇用関連制度

(デュッセルドルフ・センター)

| 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|----------------------------|--|--|
| 労働関係法 (最上位法) | 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。その他、案件に応じ労働時間法、解雇保護法、母性保護法、共同決定法等多くの関連法規が存在する。 | |
| 法令・機関等 労働監督機関 (届出機関) | ノルトライン・ウェストファーレン州においては、右記の関連法の定める監督機関は州労働省、4つの行政地区の労働安全課、そして12の労働安全局であるが、事業所には特に届出義務はない。 | 各関連法(労働時間法、労働保護法、青年労働保護法、母性保護法)に基づき州法が定める。 |
| 労使紛争解決のための 法的手続き | 労働裁判所での判決または決定手続きがある。約30~50%は和解で解決する。 | - |
| 雇用契約形態及びその 手続き | 通常、雇用主と被用者の間で書面による契約が締結される。 | 民法 |
| 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。6ヵ月以上勤務している被用者は解雇保護法の適用対象となるため、試用期間は最長6ヵ月となる。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 |
| 退 職 | 被用者より契約終了を申し出るに際しては、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 |
| 雇 用 条 件 解 雇 | <p>(1) 5名を超える従業員を雇用している事業所においては、解雇される従業員が6ヵ月以上勤務している場合、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、解雇理由を明示する必要がある。また、労使協議会が存在する事業所においては、雇用主は解雇を労使協議会に通知しなければならない。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。</p> <p>(2) 解雇事由は、次のうち最低一つに基づくものである必要がある。当人の性格(適性・能力の不足、病気など)、当人の行動(違反行為、成績不振など)、経営状況。特に、経営状況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・子供に対する責任の有無を考慮する)。</p> <p>(3) 以下の場合、解雇は禁じられている(即時解雇の事由に基づく場合を除く)。母性保護法による保護を受けている者(妊娠中および産後4ヵ月間ないし育児休業中の職員)、兵役ないしその代替の社会奉仕に従事している者、労使協議会メンバー、重度の障害者、見習従業員(試用期間中の解雇は可能)</p> <p>(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(勤続年数2年未満の場合は15日付でも可)。</p> <p>(5) 予告期間は以下のとおり。勤続年数2年未満:4週間、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</p> | 民法、解雇保護法等 |
| 定 年 | 「年金受給開始時点で雇用関係が自動的に予告なしに終了する」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者団体間で締結される労働協約は、連邦労働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用者に適用される。 | - |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------|----------|---|---------|
| 労働時間 | 労働時間 | 労働時間法は一日の労働時間を8時間と規定しているが、実際には大半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 |
| | 残業の取り扱い | 労働時間法により、1日の労働時間は10時間を越えないこと、かつ6か月ないし24週平均して1日あたり8時間を越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 |
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 休暇法では、被用者は週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)の休暇を受けることができると規定されている。実際には年間25~30日の休暇が与えられることが一般的。 | 休暇法 |
| | 病欠 | 被用者は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、医師の診断書の提出が必要になる。 | 報酬継続支払法 |
| | 産休 | 産前6週間、産後8週間(早産ないし双子以上の出産の場合12週間)の就労は禁じられている。 | 母性保護法 |
| | 兵役 | 兵役の期間中、雇用関係は一時中断するが、解雇することはできない。 | 職場保護法 |
| 賃金等 | 最低賃金 | 法定の最低賃金というのではなく(いくつかの特定産業を除く)、各産業分野毎の労働協約で定められるが、労働協約が適用されない雇用(協約に一般的拘束力がなく、かつ組合員でない場合)も多い。 | - |
| | 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1.25倍、それ以降1.5倍、日曜・祝日には2倍というケースが一般的。 | - |
| | 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ヵ月分(または(夏+年末)で合計1ヵ月分)が支給されるのが一般的。 | - |
| | 退職金 | 被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)場合、通常勤続年数×月給×(0.5~1)という計算により退職金が支給されるのが一般的(この計算により被用者との合意で契約を終了する場合と、解雇通知後被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退職金を支給することで和解するというケースとがある)。 | - |
| | 諸税 | - | - |
| 付加給付 | 食事手当 | 大企業で1日1~2.5ユーロ程度の食事手当を食券として支給しているケースがある。昼食・夕食は一食あたり2.51ユーロ、朝食は1.4ユーロ相当までの現物支給(食券も可能)は所得税課税対象にならない。 | - |
| | 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ヵ月定期)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(公共交通機関利用の場合の通勤手当は非課税)。 | - |
| | その他厚生諸制度 | 企業年金制度、財形貯蓄制度を従業員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。料率は従業員数、職種等から算出されるが、給与総額の0.5~1%程度。 | - |
| | 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)14.0%、失業保険6.5%、年金保険19.1%(2003年より19.5%)、介護保険1.7%。また、従業員16名以上の事業所は、従業員の5%を身体障害者から雇用することが義務付けられているが、雇用していない場合には毎月補償金を支払わなければならない。金額は雇用している身体障害者の人数に応じて変動するが、従業員数の2%未満の場合1名当たり月額260ユーロ(但し従業員39名以下の企業は補償金105ユーロ、59名以下の企業は180ユーロ)。 | - |
| その他 | 職業訓練 | 州によって職業訓練のための休暇制度を定めている。 | - |
| | 職員募集方法 | 新聞広告による募集が一般的。費用は1,000ユーロ程度。人材紹介会社も利用できるが、料金は採用者の2~3ヵ月分給与と相当額になる。 | - |

フランスの雇用制度一覧

(パリ・センター)

| 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)に編纂されている。同法典には、法律、政令(デクレ)、規則も含まれており、全9編(労働契約・労働協約、労働条件、雇用、労使関係、労使紛争、労働監督、産業・職業別規定、海外県規定、継続訓練)から構成されている。 | |
| | 労働監督機関(届出機関) | 国家レベルの労働行政は社会問題・労働・連帯省が担当しており、同省は地方組織として県労働雇用訓練局を擁する。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。 | |
| | 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、その裁判官は選挙で選出される。 | 労働審判所 |
| 雇用条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 期限付契約(CDD)及び無期限契約(CDI)があり、前者の場合は条件がある。その他、不定形雇用契約形態がある。また、定形雇用契約以外は書面での契約が必要である。 | 労働法120条、121条、122条 |
| | 試用期間 | 労働協約により禁止されていない限り、特定の職種を除き、労働契約の中に自由に設定できる。期間は労働協約に定められている期間以内となる。期限付雇用の場合のみ期間の制限規定がある。 | 労働法122条及び124条 |
| | 退職 | 労働協約と労働慣行による。 | 退職(辞職)予告期間を定めた法規定はなし |
| | 解雇 | 解雇補償金は2年以上勤務の場合に支払い義務がある。過去3ヵ月の平均給与を基準とする。金額は(毎月の給与)×(勤務年数)×0.1となる。 解雇規制は「労使関係近代化法」(2002年1月)で強化されたが、2002年12月に「雇用に影響する企業再構成にかかわる団体交渉に関する法」が成立し、解雇規制に関する条項の18ヵ月間停止が決まり、解雇規制の緩和が図られた(ジェット口通商弘報2003年1月15日付参照)。 | 労働法122条321条422条432条 雇用に影響する企業再構成にかかわる団体交渉に関する法 |
| | 定年 | 通常65歳。60歳でも定年退職ができる(労働協約による)が、年金の満額需給に必要な最低勤務期間(保険料納付期間)40年を完了するまで待つことが多い。 | 労働法122条 社会保障法 |
| | 労働組合(職種別)への加入 | 職業組合の結成、加入について労働法411条、企業内組合支部については労働法412条に規定されている。 | 労働法411条及び412条 |
| 労働時間 | 労働時間 | 年間労働時間を1,600時間以下に制限。 フランス企業の国際競争力を弱めるものだとして経営者側からの反発が大きかった週35時間労働制は、2002年12月に成立した「フィヨン法」により、「労働協約で設定する法定労働時間は週35時間以内」との規定が労働法から外され、「年間労働時間の上限を1,600時間に設定する」との規定のみが残された。 | 労働法212条及び35時間労働法 フィヨン法(ジェット口通商弘報2003年1月15日付参照) |
| | 残業の取り扱い | 規定の労働時間を超過した場合の残業手当支給規定を35時間労働制より緩和。 2002年10月に施行された政令(デクレ)により、年間残業時間枠は1人当たり180時間以内となった。ただし、2002年12月に成立したフィヨン法では、年間超過勤務上限が180時間になっても、「重大な超過勤務(年間超過勤務上限を超える超過勤務:労働監督官の検査が必要)に関する代休の付与」の行われる超過勤務時間下限は、年間超過勤務時間上限が130時間である従来からの協定による下限をそのまま適用されることとなった。 | 労働法212条及び35時間労働法 フィヨン法 |
| | 休暇制度全般 | 日常の休暇については労働法221条及び222条、年次有給休暇については労働法223条で規定されている。有給休暇は年間5週間。週に6日以上労働を禁止している。 | 労働法221条、222条、223条 |

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|----------------|--|---|
| 休 暇 制 度 | 病 欠 | 4日以上継続して病欠し、医師の証明書がある場合は、医療保険より日当の半額（上限あり）が支給される。 | 労働法122条 社会保障法323条 |
| | 産 休 | 出産前6週間、出産後10週間の有給休暇が与えられる。父親に11日間連続の出産休暇が与えられる。 | 労働法122条224条 社会保障法331条 |
| | 兵 役 | なし | なし |
| 賃 金 等 | 最 低 賃 金 | SMIC（全産業一律スライド制最低保障賃金）は2005年7月1日までに11.4%値上げで一本化される。 SMICは、消費者物価上昇率と平均賃金上昇率を元にしたスライド制の法定一律最低賃金で、毎年7月1日に引き上げられる。現在、SMIC賃金で働く労働者の数は270万人に上る。この制度は企業にとってコスト高である上、雇用を抑制する要因だとして批判されている。本来、SMICは時給での計算が原則だが、「月額保証賃金（GMR）」が導入された。GMRは企業の時短実施時期によって異なるため、現在、本来のSMICのほかに、GMRという事実上のSMICが5つ並存している。フィヨン法では、2005年7月までにこれらSMICが一本化されることになった。 | 労働法141条 フィヨン法 |
| | 時 間 外 手 当 | 週35時間を超え39時間までは超過時間の25%増の代休。39時間から43時間までは25%増の賃金支払い、それ以上は50%増の賃金支払い。フィヨン法案によれば、超勤手当の率は各職種毎の労働協約で決定するもの10%以下は不可。協約のない場合は、週35時間を超え43時間までは25%増。43時間以上は50%増。 | 労働法212条 フィヨン法 |
| | ボ ー ナ ス | - | 法律上の規定はなし。 |
| | 退 職 金 | 支給義務なし。期限付雇用契約の場合は、退職金が必要となる。 | 労働法122条 |
| | 諸 税 | - | 労働法 社会保障法 租税法 |
| 付 加 給 付 | 食 事 手 当 | 食券の雇用主負担(50%以上60%未満)などがある。 | 労働法141条 社会破棄院 社会部決定1983.90.93.95 1967年11月22日付第67- 1165号デクレ |
| | 通 勤 手 当 | 交通費の雇用主による半額負担義務がある。 | 82-684法（1982年8月4日制定）パリ及びビル・ド・フランスに関する規定 |
| | その他厚生 諸制度 | - | - |
| 各 種 保 険 | 労 働 保 険 | 労働災害補償及び失業保険。 | 社会保障法 |
| | 社 会 保 険 | 年金及び医療保険。 | 社会保障法 |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 若年者見習制度、企業内インターン訓練制度、職業再訓練制度などがある。 | 労働法111条90条981条 |
| | 職 員 募 集 方 法 | 国立雇用局への届出義務がある。新聞広告（例：フィガロ紙5行広告で230ユーロ程度） | 労働法311条 |

イタリアの雇用制度一覧

(ミラノ・センター)

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|--------------------|-------------------------|--|-----------------------------|
| 法令・ 機 関 等 | 労働関係法 (最上位法) | Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro(C.C.N.L.) Settore Commercio全国労働協約商業部門および民法。 労働関係法の主なものとして、労働者憲章法(1970年法律300号)、期限付き労働の規制(1962年法律230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(1984年法律863号)、労使関係における仲介および中間介入の禁止(1960年法律1369号)、男女均等処遇と関連措置(1977年法律903号および1991年法律125号)、不当解雇に対する保護(1966年法律604号および1990年法律108号)、不可欠な公益業務でのストの規制(1990年決議146号)、雇用促進に関する規定(1997年法律196号)があげられる。 | |
| | 労働監督機 関等 (届出機関) | 採用関係は労働・社会保障省の雇用管轄課、その他は各地域の労働基準監督署管轄支部。 | 同上(採用は法律96年40号) |
| | 労使紛争解 決のための 法的手続き | 協約に規定された内容についての紛争は、当該地域管轄の調停委員会にて、使用者は地域の商業者組合、従業員は加盟している労働組合が委任状を与えた組合組織を通じて行う。 | 同上 |
| 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。契約書には雇用開始日、試用期間、等級、給与を明示する必要がある。 | 同上 |
| | 試 用 期 間 | 管理職・1等級：6ヵ月間まで、 2等級・3等級：60日間まで、 4等級・5等級：45日間まで、 6等級・7等級：30日間まで。 | 同上 |
| | 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。 <雇用期間が5年以上10年未満の場合の事前通告期間> 管理職・1等級：90日 2等級・3等級：45日 4等級・5等級：30日 6等級・7等級：20日 | 同上 |
| | 解 雇 | (倒産等の場合を除き)正当な事由のない解雇は不可。解雇のための事前通告期間は上記退職の場合と同じである。 | 同上 |
| | 定 年 | 通常、男性65歳、女性60歳(退職年金の支給開始年齢)。 | 明文化された法律はない |
| | 労働組合 (職種別)への 加入 | 労働者の労働組合活動の自由を保障している。労働憲章で企業内に労組を組織する権利が付与されている。従業員が15名を超えると労組連合の代表を設置する権利がある。 | 憲法(39条)、労働憲章 |
| | 労働時間 | 労働時間 | 労働時間、基準労働時間は週40時間(工場労働等を除く) |
| 残業の取り 扱い | | 年間200時間以内。 | 同上 |
| 休暇制度 | 休暇制度 全般 | 有給休暇：年間26日 祝祭日：8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 | 同上 |
| | 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。 | 同上 |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|---------|----------|---|--------|
| 休暇制度 | 産 休 | 出産前2ヵ月、出産後3ヵ月+必要に応じ180日。 あるいは 出産前1ヵ月、出産後4ヵ月+必要に応じ180日。 | 同上 |
| | 兵 役 | 兵役従事期間は在勤年数(月日)に加算される。 | 同上 |
| 賃 金 等 | 最低賃金 | 等級によって規定されている。 <最低賃金(2000年7月1日から適用)>(単位:ユーロ) 管理職 1,829.72 1等級 1,537.26 2等級 1,398.85 3等級 1,270.01 4等級 1,167.58 5等級 1,104.29 6等級 1,043.75 7等級 972.92 | 同上 |
| | 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、休日出勤は30%増。 | 同上 |
| | ボ ー ナ ス | 冬季一時金としてクリスマス前日に1ヵ月(13ヵ月目給与)、夏季一時金として7月1日に1ヵ月(14ヵ月目給与)を支給。 | 同上 |
| | 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。 | 82年29号 |
| 付 加 給 付 | 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。 0~10,329.14ユーロ以下(18%) 10,329.14超~15,493.71以下(24%) 15,493.71超~30,987.41以下(32%) 30,987.41超~69,721.68以下(39%) 69,721.68超(45%) 州地方税:本俸の一律0.9% | - |
| | 食 事 手 当 | 義務ではない。企業によっては本俸を上げる代わりに食事補助を支給するケースもある。 | 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。 | なし |
| 各 種 保 険 | 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。 | - |
| | 労働保険 | 労災保険(INAIL):雇用主のみ負担する。年俸の1000分の5 | - |
| そ の 他 | 社会保険 | 社会保険(INPS):商業部門の場合、従業員50人までの企業は本人負担が本俸の8.89%、雇用主負担が同30.78%。 | - |
| | 職業訓練 | - | - |
| | 職員募集方法 | - | - |

スペインの雇用制度一覧

(マドリード事務所)

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|--------------------|-----------------------|---|--|
| 法令・ 機 関 等 | 労働関係法 (最上位法) | 適用順位は右記、の順となり、の条件内容は同等もしくはそれ以上でなければならない。は業界産業別に定められる労働協約、は雇用条件の基本を定めたもの。 | 雇用契約書(Real Decreto de Contrato Empleo) 労働協約(Convenios Colectivos de Trabajo) 労働法(Estatuto de los Trabajadores) |
| | 労働監督機関 (届出機関) | INEM (Instituto Nacional de Empleo) | 上記の定め |
| | 労使紛争解決のための 法的手続き | 合意・不服を問わず労使調停(SMAC/ Servicio de Mediacion Arbitrage Conciliacion)で調停。不服の場合は、更に労使裁判所(Tribunal Majestral de Empleo)で争われる。 | 上記、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、雇用主と従業員の双方の合意による。 | 上記、の定めを厳守の上、その他の条件は合意 |
| | 試用期間 | 労働法では、上級職は最長6カ月、一般職は最長3カ月、その他、雑務役は最長2週間となっている。試用期間中の解雇もしくは自己退職は相互にその責任を問わない。 | 上記、の定め |
| | 雇 退 職 | ・理由なき自己退職の場合： 個人の都合による自己退職。個人は雇用主に対し定められた事前通知をする義務を負う。 ・理由あり自己退職の場合： 雇用主側の契約不履行(給与未払・遅延、条件違反、契約違反、セクハラ等)により従業員が希望する退職。雇用主は、補償金・損害賠償金の支払義務を負う。 | 上記、の定める条項 |
| | 解 雇 | ・理由なき解雇の場合： 雇用主側の理由による解雇で、解雇補償金(契約条件と事由により、(45日または33日または20日)×勤続年数)の支払義務が生じる。ほとんどのケースにおいて、弱者保護の立場から労使調停は、この理由なき解雇と判断する人が多い。 ・理由あり解雇の場合： 解雇補償金の支払は不要。ただし雇用者側は、第三者に対しても完全に立証できる事由(証拠：遅刻常習、義務不履行、不正行為など)がなければならない。 | 上記、の定める条項 |
| | 定 年 | 社会保障法(Ley de General de la Seguridad Social)は以前明示していた定年年齢を削除し、基本的に従業員本人の意思による自己定年退職制(65歳以上)となり、当該年齢を迎えたことを理由に雇用主側が強制的に退職させることは基本的に不可。ただし、業界によっては労働協約書(Convenios)に明示されている場合がある。 | 上記及び社会保障法(Ley de General de la Seguridad Social)の定めに基づく自己定年退職制 |
| | 労働組合 (職種別)への 加入 | 従業員総数50名以上で従業員側から希望がある場合は、社内組合代表の選出権、社内組合会合権、全国大会への出席権が従業員側に発生する。 | 上記、及び、従業員自身の自由意思 |
| 労働時間 | 労働時間 | 労働法は最大限1週40時間と定めるが、労働協約でそれ以下の労働時間を設定する業界あり。ただし、日本と異なり昼食時間は労働時間として換算しない。 | 上記、の定め |
| | 残業の取り 扱い | 労働法では最大年間80時間まで。80時間を超過した場合には、超過した月の翌月より3カ月以内にその者に代休を与える義務が雇用主にある。 | 上記、の定める条件 |
| 休暇制度 全般 | 休暇制度 | 労働法では、土日祝日を含み年間30日間。労働協約(Convenios)により、30日間に更に休暇日を規定する業界あり。また法律上、解雇による清算の場合を除き労使間の合意があったとしても休暇の買い上げは違法となる。 | 上記、の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定 |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|---------|-------------|---|--|
| 休暇制度 | 病 欠 | 労働法では、3日以上について医師の診断書を提出することにより、病欠9カ月までは給与補償として、社会保障が75%、雇用主が25%の負担をする。10カ月以上の場合は、労働協約（Convenios）と病状により、その負担比率が変更される。労働協約（Convenios）で労働法より好条件を定める業界あり。 | 上記 、 、 の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定 |
| | 産 休 | - | 上記 、 、 の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定 |
| | 兵 役 | - | 兵役は雇用制度化され、義務が廃止された。 |
| 賃 金 等 | 最 低 賃 金 | 最低賃金14.74ユーロ/日、442.30ユーロ/月（14回払い）を労働法は定める。労働協約（Convenios）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 、 の定め |
| | 時 間 外 手 当 | 労働法では時間外手当についての割増率の規定はない。雇用契約書、労働協約（Convenios）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 、 、 の定める条件、もしくは労使間合意 |
| | ボ ー ナ ス | 日本でいうボーナスは通常存在しない。雇用契約は年棒制が基本で、年間14～16回（産業業種別）の分配支給。ただし、年棒額以上のいわゆるボーナス支給は禁じない。年間14回の分配支給制の場合では、7・12月にそれぞれ1カ月分の追加支給。その他は、上記根拠法 、 が規定する条件による。 | 上記 、 、 の定め |
| | 退 職 金 | 退職金制度は通常存在しない。ただし上級職など上記根拠法 の定める条件や業界の定める同 により、支給義務が発生する場合がある。 | 上記 、 の定める条件 |
| | 諸 税 | 累進課税方式 | 個人所得税（Impuesto sobre la Renta de Persona Fisica） |
| 付 加 給 付 | 食 事 手 当 | フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。 | 上記 、 の定める条件 |
| | 通 勤 手 当 | フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。 | 上記 、 の定める条件 |
| | その他厚生諸制度 | フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。 | 上記 、 の定める条件 |
| 各 種 保 険 | 労 働 保 険 | - | - |
| | 社 会 保 険 | 当国社会保障では、医療、失業、労災、職業訓練、倒産を1組としている。社会保障料算出表をベースに給与額及び職能カテゴリーにより法人31.79%（1,968.48～9,822.72ユーロ/年）、個人6.4%（396.24～1,977.48ユーロ/年）をそれぞれ負担する。 | 社会保障法（Ley de General de la Seguridad Social） |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 市町村庁の公共機関が実施。企業内訓練は自由。 | 上記 の定める条件、もしくは自由 |
| | 職 員 募 集 方 法 | 縁故採用、職安、公募、ヘッドハンティングなどがある。必要とする従業員の職種にもよるが、人材紹介会社への依頼は一般的に料金が高いが、それなりの保証制度がある。 | - |

オランダの雇用制度一覧

(アムステルダム事務所)

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|-------------|-----------------|--|--|
| 法 令 ・ 機 関 等 | 労働関係法 (最上位法) | 大部分の産業部門において部門内の労働組合と経営団体の間で団体労働協約 (CAO、毎年見直し) が締結され、賃金等の労働条件はこの団体労働協約によることとなる。 | Civil Code, Book 7, article 610-691 (2001), Medical examination Act (July 5, 1997), Minimum wage and minimum holiday allowance Act (November 27, 1968), Labour hours Act (November 23, 1995), Labour hours adjustment Act (February 19, 2000), Labour and care Act (November 16, 2001), Labour conditions Act 1998 (March 18, 1999), |
| | 労働監督機関 (届出機関) | CWI (Center for Work and Income)。本部はズーテルメア、国内に100以上の事務所がある。CWIの主な役割は、職業斡旋、無料で企業の求人情報を公表、労働市場 (国内外問わず) の情報提供、労働に係る法的措置の実施 (解雇手続き、EU域外の労働者に対する労働許可証の発行など)。 | - |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | CWIを通じて雇用を行った場合、些細な労働紛争についてはCWIから助言を得ることができる。 | - |
| 雇 用 条 件 | 雇用契約形態及びその手続き | 労働契約における契約内容は以下のとおり。 企業名・住所、部署、被雇用者の役割、契約期間、休暇日数、給料、週労働時間数、年金ファンド加入の有無、1ヵ月以上の海外勤務がある場合はその勤務条件、団体労働契約がある場合はその旨を記すことなど。 | Civil Code, Book 7, chapter 6 (several obligations of the employer), articles 655 (content of labour agreement) |
| | 試用期間 | 2年以下の有期労働契約の試用期間は1ヵ月、その他の契約の場合は 最長2ヵ月の試用期間が認められている。 | Civil Code, Book 7, chapter 5 (several conditions of labour agreement), articles 652 (probationary period) |
| | 退職 | - | - |
| | 解雇 | 法律は相互の同意、被用者の死亡、有期契約期間の終了、緊急の事由 (窃盗・詐欺等)、法廷判決の際に雇用契約の解除を認めている。重大な違法行為、欠陥があった場合の解雇手続きは各地域のCWIへの申請・承認を必要とする。病気 (2年以下) による解雇は認められない。また、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。 | Civil Code, Book 7, chapter 9 (end of labour agreement) articles 667-686, Collective dismissal notification Act (March 24, 1976), Dismissal Decree (2001), National judicial dismissal compensation calculation method (calculation method to determine dismissal compensation) |
| | 定 年 | 法律上は65歳 (老齢年金支給開始)。 これまでは若年労働者の雇用促進 (失業改善) の観点から早期退職勧奨制度が普及していたが、社会保障コストの上昇等から最近では65歳退職を奨励している。 | - |
| | 労働組合 (職種別)への加入 | 労組への加入義務はない。 | - |
| 労働時間 | 労働時間 | 法律上の最高限度は週45時間。ただし、商工業部門における現在の産業別労働協約または個別労働契約上は平均38時間。賃上げ抑制及び雇用促進の観点からさらに労働時間短縮 (週35時間以下) が進行しつつある。 | Labour hours Act Article5:7 (November 23, 1995), |
| | 残業の取り扱い | 多くの場合、団体労働協約 (CAO) で定められている。 | Labour hours Act (November 23, 1995), |

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|----------------|--|--|
| 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) articles 634 |
| | 病 欠 | 雇用主は病欠期間中は被用者の年齢に応じて、一定期間については賃金の100%を支払う義務がある。上記期間を超えると社会保障制度（長期疾病保険：WAO）に移行し、最大で基本給の70%がカバーされる。WAOの給付率は疾病の状態により異なる。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。 | Sickness Act, chapter 2, article 29 (June 5, 1913, amended 2001) |
| | 産 休 | 産休は産前6週間、産後10週間が認められている。産休中の給与、休暇手当（ホリデーアローワンス）、ボーナスは全額支給の義務がある。 | Labour and care Act, article 3.1 (November 16, 2001) |
| | 兵 役 | 兵役義務はなし。 | - |
| 賃 金 等 | 最 低 賃 金 | 23～64歳のフルタイム労働者の最低賃金は月当たり1,249.20ユーロであり、22歳以下は年齢に応じ低く定められている。最低賃金は6ヵ月毎に見直しされている。 | Minimum wage and minimum holiday allowance Act (November 27, 1968) |
| | 時 間 外 手 当 | 一般的なケースでは、最初の2時間が基本時間給の125%、2時間以降および土曜日は150%、日曜、祭日は200%、超過勤務に対しては時間外労働手当支給とするか代休で相殺するかは従業員の選択によるが、時間外手当に対する税率が基本給に対する税率よりかなり高率であることから代休を選択するケースが多い。 | - |
| | ボ ー ナ ス | 休暇手当（ホリデーアローワンス）として年間給与の8%を5月に支払うことが法律上義務付けられている。また、クリスマスシーズンには13ヵ月目の給与を支払う企業が一般的となっている。 | Minimum wage and minimum holiday allowance Act (November 27, 1968) |
| | 退 職 金 | 法規もなく、また慣習上も解雇紛争の解決の手段として以外には支給されていない。ただし、労働協約によっては定年（65歳）以前の早期退職奨励金制度（退職金の支払い）を設けている。 | - |
| | 諸 税 | - | - |
| 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につき課税対象となる。 | - |
| | そ 他 厚 生 諸 制 度 | 多くの企業が健康保険料の一部を負担している。負担分は所得とみなされるため、所得税が課せられるが、その所得分の社会保険料は免除される（通常の所得の場合は、所得税及び社会保険料が課される）。 | - |
| 各 種 保 険 | 労 働 保 険 | 労働災害に関する保障は健康保険（加入可能年収に上限あり）もしくは民間の健康保険でカバーされる。 | - |
| | 社 会 保 険 | 基本給に失業保険、疾病保険、健康保険（加入可能年収に上限あり）、就業不能保険が雇用主及び被用者ともにそれぞれ一定の料金で課される。 | - |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 訓練費用、教材は免税。 | - |
| | 職 員 募 集 方 法 | 学校への案内、新聞広告およびCWIを通じて募集するのが一般的。 | - |

ベルギーの雇用制度一覧

(ブリュッセル・センター)

| 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 | |
|--------|-----------------|--|--|
| 法令・機関等 | 労働関係法 (最上位法) | 体系的な労働法は存在せず、個別の各法令により規定されている。 | |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 雇用主は、雇用と同時に被用者のデータを国立社会保険局に届け出る事が義務付けられている。特に、2003年1月1日以降は、雇用主は被用者の個人データ(氏名・住所・国家登録番号・健康保険番号等)を、雇用契約に先立ち国立社会保険局に届け出る事が義務付けられる。また、雇用契約の解消に際してもその旨、事前の届出が義務付けられる。 | Loi du 8 avril 2002 (2002年4月8日法)。 |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | 労働裁判所、国家労働評議会、業種別労使同数委員会、企業内の労使協議機関への提訴または陳情。 | Loi du 20 septembre 1948 (1948年9月20日法)、Loi du 29 mai 1952 (1952年5月29日法)、Loi du 5 décembre 1968 (1968年12月5日法) |
| 雇用条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 雇用契約には、期限付雇用契約と無期限雇用契約がある。無期限雇用契約の場合、雇用契約書の作成は義務付けられない。雇用契約書はベルギーの公用語で2部作成し、雇用主と被用者が署名の上、1部ずつ保管する。契約書の当局への届出は必要ない。 | 雇用契約一般：Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法)、ホワイトカラーの雇用契約：Loi du 3 juillet 1977 (1977年7月3日法)、ブルーカラーの雇用契約：Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法) |
| | 試用期間 | ホワイトカラー：年間給与額3万301ユーロ未満の場合は最低1ヵ月最長6ヵ月、年間給与額3万301ユーロ以上の場合は最長12ヵ月。 ブルーカラー：7～14日。 | ホワイトカラーの試用期間：Loi du 3 juillet 1977 (1977年7月3日法)、ブルーカラーの試用期間：Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法) |
| | 退職 | 被用者都合による退職の場合、雇用主の合意があれば雇用契約をいつでも解消できる。合意が得られない場合、法定予告通知期間をおく必要がある。通常、法定予告通知期間は、ブルーカラーの場合、2～4週間、ホワイトカラーの場合、1.5～3ヵ月(勤労年数による)。 | ホワイトカラーの退職：Loi du 3 juillet 1977 (1977年7月3日法)、ブルーカラーの退職：Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法) |
| | 解雇 | 被用者の側に重大な過失が認められた場合、その過失が発見された3日以内であれば即時解雇することができる。それ以外の場合には、法定予告通知期間をおくことが義務付けられる。法定予告通知期間はブルーカラーの場合、4～6週間、ホワイトカラーの場合、雇用年数を5で除し、それを切り上げた係数に3ヵ月を乗じた期間。ただし、総給与額が2万5,277ユーロを超えるホワイトカラーの場合、会社内での役割、年齢などを考慮し、さらに上乗せした予告通知期間が適用される。また、予告通知期間分の給与額に相当する解雇通知手当を支払う事により、即時解雇も可能である。 長期傷病休暇中、妊娠期間中および産前産後休暇中の被用者について、休暇を理由とする解雇は禁じられている。 | ホワイトカラーの退職：Loi du 3 juillet 1977 (1977年7月3日法)、ブルーカラーの退職：Loi du 3 juillet 1978 (1978年7月3日法) |
| | 定年 | 公的高齢年金の受給資格が得られる定年退職年齢は、男子は65歳、女子は2002年度現在62歳(女子の退職年齢は従来60歳であったが、1997年から2009年まで段階的に引き上げられ、2009年以降は男子と同じ65歳になる)。 | Arrêté Royal Nr. 50 du 24 octobre 1967 (1967年10月24日付勅令50号) |
| | 労働組合 (職種別)への加入 | 国家レベル、業種レベル、企業レベルで各種の労使協議機関がある。多数の労働者組合のうち3団体が、これら協議機関での交渉に参加し団体労働協約を締結することができる。被用者の労働組合への加入・脱退は自由であり、ベルギー全体の労働人口の約60%が加入者であると言われる。企業レベルでは、従業員が一定数(30～50名、業種により異なる)を超える企業は、上記労働組合の要請がある場合、企業内組合代表団の結成を義務づけられる。これ以外に従業員数50名以上の企業は企業内労働健康安全委員会、100名以上の企業は企業内労働評議会の結成を義務づけられる。 | Loi du 20 septembre 1948 (1948年9月20日法)、Loi du 29 mai 1952 (1952年5月29日法)、Loi du 5 décembre 1968 (1968年12月5日法) |
| 労働時間 | 労働時間 | 法定最高労働時間は、1日8時間、1週間39時間まで。ただし、これより上限を低く定めた団体労働協約の適用を受ける業種、企業もある。この限度内であれば、雇用契約中自由に労働時間を定める事ができる。 | Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 19～20条 |
| | 残業の取り扱い | 雇用契約書上に定められた週間労働時間を実際の労働時間が超過する場合、超過時間分の給与の150%の時間外手当を支給、または超過時間の150%の代休を付与しなければならない。日曜・祝祭日に被用者を就労させる場合、給与の200%の時間外手当を支給、または休日就労時間の200%の代休の付与が義務付けられる。ただし、管理職につく被用者に対しては、支給が義務付けられない。 | Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 29条 |

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|------|----------|--|---|
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 年次有給休暇は、前年度の勤務日数に従い付与される。たとえば、1年間勤務した週5日制のフルタイム労働者の場合の年次有給休暇は年間20日間、週6日制の場合24日間である。国民の祝日は年間10日間である。 | 年次有給休暇：Arrêté Royal du 8 juin 1971 (1971年6月8日付勅令)、国民の祝日：Loi du 4 janvier 1974 (1974年1月4日法) |
| | 病欠 | 被用者が傷病により就労不能となった場合、医師の診断書の提出を条件とし、雇用主は病欠開始後30日分の給与を保証する事を義務づけられる。その期間経過後は、国家疾病基金により給与の一部が支給される。最初の1年間は、給与額の55～60% (扶養家族の有無により異なる) が1日54.58～59.54ユーロを限度とし、次年度以降は40～65%が1日26.65～37.23ユーロを限度とし支給される。 | Loi du 14 juillet 1994 (1994年7月14日法)、Convention Collective de Travail Nr.13 (団体労働協約第13号) |
| | 産休 | 産前産後休暇は、原則として出産予定日の7週間前から取得する事ができる。また、出産予定日の7日前から産後8週間は母親の労働が禁じられている。休暇中の給与は健康保険機関から、最初の30日間は給与月額額の82%、31日目以降は同75%が支給される。 | Loi du 16 mars 1971 (1971年3月16日法) 39～40条 |
| | 兵役 | なし。 | 規定なし |
| 賃金等 | 最低賃金 | 各業種別労使同数委員会が、年齢・勤労年数・職種に応じた最低賃金を定めている。この最低賃金は、毎年、物価指数の上昇に合わせて改訂される。 | Loi du 12 avril 1965 (1965年4月12日法) |
| | 時間外手当 | 「労働時間 - 残業の取扱」に同じ。 | Loi du 16 mars 1971 (1971年3月16日法) 29条 |
| | ボーナス | 一部の業種を除き、6月に法定パカンス手当 (給与の0.92ヵ月分)、12月の年末手当 (給与1ヵ月分) の支給が法律により義務付けられる。法定外ボーナスの支給は雇用主の自由だが、実際に支給される例は少ない。 | Loi du 12 avril 1965 (1965年4月12日法) |
| | 退職金 | 解雇の場合 (上記「雇用条件 - 解雇」を参照) を除き、被用者の退職に際しての退職金の支給は法律により義務付けられない。ただし58歳以上の被用者を解雇する場合、老齢年金受給年齢まで、解雇時の給与と失業保険の差額の50%を元雇用主が負担する早期退職スキームがある。このスキーム内で元雇用主から支給される額に対しては、有利な税制が適用される。また、一定の条件を満たす老齢退職一時金に対しても有利な税制が適用される。 | 規定なし |
| | 諸税 | 被用者の給与・手当・現物給与は、一部の非課税項目を除き所得税の対象となる。被用者の所得税は雇用主が給与から源泉徴収し、毎月または四半期に一度当局に納付することが義務付けられる。さらに、所得年度の翌年6月30日までに確定申告を行い、翌々年の3～6月に税務当局から送付される賦課決定通知書に従い不足分・過払分を調整する。 | Code des Impôts sur les Revenus 1992 (1992年所得税法) |
| 付加給付 | 食事手当 | 法律上の義務ではないが、非課税ミールチケットの支給、社員食堂の設置などが多く見られる。 | 規定なし |
| | 通勤手当 | 法律上の義務ではないが支給するケースが多い。雇用主の支給する公共交通費の実費払戻は非課税。自動車通勤者に対する通勤手当は、年間150ユーロまで非課税。 | 規定なし |
| | 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、カンパニーカーの支給、社宅の提供、集団通勤用手段の提供など。これらの現物給与の支給に対しては、有利な税制の適用がある。 | 規定なし |
| 各種保険 | 労働保険 | 雇用主は、被用者の通勤・勤務中の事故・災害を補償する労働災害保険に加入する義務がある。 | Loi du 10 avril 1971 (1971年4月10日法) |
| | 社会保険 | 本給与・年末手当・解雇通知手当の総額に対し、ブルーカラーの場合38.98～40.70% (従業員数による)、ホワイトカラーの場合32.98～34.70%の雇用主負担拠出金、一律13.07%の被用者負担拠出金を四半期に一度、雇用主が給与から源泉徴収し、社会保険局に納付する。上記以外の手当・ベネフィットに対してはそれぞれ異なる料率の社会保険拠出金が適用される。 | Loi du 27 juin 1969 (1969年6月27日法)、Loi du 2 août 1971 (1971年8月2日法) |
| その他 | 職業訓練 | 認定教育訓練機関における一定要件を満たす職業訓練を40歳未満で開始し、当該教育課程を修了した者に対しては、雇用労働省から一定額の給付金が支給される。被用者は、雇用主に事前に申請する事により、年間80～120時間の有給教育休暇を取得する権利がある。教育休暇中の給与および社会保険拠出金雇用主負担分は、一定上限内で雇用労働省が負担する。 | Loi du 1er juillet 1953 (1953年7月1日法)、Loi du 22 janvier 1985 (1985年1月22日法) |
| | 職員募集方法 | 職員募集の広告および職員の採用において、年齢・性別による制限を設ける事は禁じられている (ただし年齢制限が法律により定められている特定の職種についてはこの限りではない)。これ以外に、特に募集・採用に関する法的規制はない。募集方法は、主に新聞雑誌広告、民間の斡旋機関、地区の職業安定所、社内募集などの方法が利用されている。 | Loi du 4 août 1978 (1978年8月4日法)、Loi du 28 décembre 1994 (1994年12月28日法)、Loi du 13 février 1998 (1998年2月13日法)、Convention Collective de Travail No.38 (団体労働協約第38号) |

アイルランドの雇用制度一覧

(ダブリン事務所)

| 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|-------------------|---|--|
| 労働関係法 (最上位法) | アイルランド憲法で、市民が組合や結社を組織する権利を保障している。ただし、この規定は同権利の行使を規制・管理するために定められた。80年代以降、労使およびEC(当時)の要請により各種労働関係法が制定された。 | 憲法 |
| 法令・ 機関等 | 労働監督機関 (届出機関) 日本厚生労働省に相当するのは、Department of Trade, Enterprise and Employment (労働雇用庁)。 労使紛争解決のための法的手続き 労使紛争の内容による。労働問題を裁決する制定法上の機関は以下の通り。 Labour Relations Commission (労働関連委員会) : より良好な産業関係を促進し、産業関係のアドバイス及び協議サービスを供給。 Labour Court (労働裁判所) : 産業紛争の解決を補助し、不当解雇事件を取り扱う。 Employment Appeal Tribunal (雇用事項不平申立裁判所) : 不当解雇、最短通知、余剰解雇、給料支払いの訴えを扱う。 Equality Authority (平等機関) : 平等立法の監督。 | - |
| 雇 用 条 件 | 雇用契約書の必須契約形態というものはない。職種・場合によるが、口頭、黙示契約もありうる。 右記法律に従い、雇用者は以下の情報を書面で被用者に提示することが必須である。 雇用者及び被用者の名前 雇用者のアイルランド国内の住所 就業場所 役職及び性質 労働開始日 非常勤契約期間 被用者の報酬 被用者の報酬支払時 残業を含む勤務時間 有給休暇及び年金に関する条件 被用者及び雇用者の必須通知期間 雇用の条件に影響する団体契約書の参照 取得可能な休暇・休憩期間。 | The Terms of Employment (Information) Act 1994 (労働条件(情報)第1994年法) |
| 試用期間 | 雇用契約によって3ヶ月、6ヶ月などと決められる。法令による規定はない。ただし、通知期間を加えて1年を超えてはならない。 | - |
| 退 職 | 同法により、雇用主から被用者へ与えられるべき法定上の解雇通知期間が定められている。通知期間の長短は被用者の勤務期間による。 勤務期間 通知期間 13週～2年 1週間 2年～5年 2週間 5年～10年 4週間 10年～15年 6週間 15年～ 8週間 被用者は、勤務期間にかかわらず、最低退職する1週間前に雇用者にその旨通知すればよい。ただし、雇用主は通知期間を1週間以上にするよう規定を雇用契約書に加えることも可能。 | The Minimum Notice and Terms of Employment Act 1973 (最低通知及び期間に関する労働法第1973年法) |
| 解 雇 | 雇用主は、同法に基づき解雇することが求められている。年齢と勤務年限によって退職一時金の額が定められている。被用者が不当に解雇された場合、被用者は賠償金、復職、復権を受ける権利がある。 | The Unfair Dismissals Act 1977 (不当解雇法1977年法) |
| 定 年 | 任意。 | - |
| 労働組合 (職種別)への加入 | 被用者は労働組合に参加する権利を有するが、雇用主が「団体交渉」目的のために、その労働組合を認知し交渉する義務はない。ただし、The Industrial Relations (Amendment) Act, 2001 (産業関連(改定)法第2001年法)で、その場合の紛争解決手続きを規定。 | 憲法、The Industrial Relations (Amendment) Act, 2001 (産業関連(改定)法第2001年法) |

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|------|----------|---|--|
| 労働時間 | 労働時間 | 被用者の勤務可能な平均労働時間は、休憩・昼休みを除き、最長で週48時間。被用者は、24時間のうち継続して11時間以上の休暇を取得する権利を持つ。また、4時間以上労働する場合は15分間、6時間以上労働する場合は、30分以上の休暇を取らなければならない。また、1週間のうち24時間以上あるいは2週間のうち48時間以上の継続した休暇を許可されなければならない。 | - |
| | 残業の取り扱い | 企業によるが、通常は残業手当支給、あるいは残業分を休暇に上積みして支給するなど。 | - |
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 同法により、法定最低休暇期間は、9日の国民休日に加え、20日と定められている。 | The Organisation of Working Time Act 1997 (労働時間統制法第1997年法) |
| | 病欠 | 雇用主は被用者に病欠期間の給与を支払う義務はない。被用者はPRSI (社会保険料) を支払うことで社会保険の適用対象となる。通常、2日以上病欠する場合、被用者は病院からの診断書を提出する。 | - |
| | 産休 | 女性は産休として18週間の休暇を取る権利を有する。雇用主はその産休期間、その被用者に給料を支給する義務はない。その代わりに被用者は、国から一定の社会保障ベネフィットを受けることができる。 | The Maternity Protection Act 1994 (出産保護法第1994年法) |
| | 兵役 | - | - |
| 賃金等 | 最低賃金 | 1時間あたり4.70ポンド (5.97ユーロ) を最低賃金として取り決め。2002年10月から6.35ユーロに増額。パートタイマー労働者も本法の適用対象。 | The National Minimum Wages Act 2000 (国家最低賃金法第2000年法) |
| | 時間外手当 | 月～金は時給の1.5倍。土日は2倍。企業によっては、残業分を休暇に振り替え支給するところもある。 | - |
| | ボーナス | 企業による。金銭の代わりに商品券、あるいはストックオプションを行っている所もある。 | - |
| | 退職金 | 企業による。 | - |
| | 諸税 | 雇用主は被用者の同意を得て、PAYE (Pay As You Earn) システムにのっとりPRSIを源泉し、歳入庁に納付する。 | 財政法 |
| 付加給付 | 食事手当 | 企業による。(例:社員食堂、自動販売機の設置) | - |
| | 通勤手当 | 企業による。(例:駐車場スペース貸与、社用車の提供など) | - |
| | その他厚生諸制度 | 雇用主は、被用者の安全・健康及び社会福祉を確保する通常の義務がある。義務の内容は以下の通り。 職場が応分に実用的で安全であること。 職場までの通勤手段が安全であること。 安全な工場設備・機械 仕事の遂行にあたって、安全な方法で計画・管理・実行されること。 仕事中の安全及び健康確保のために、必要な情報を与え、指示し、研修及びコンサルティングを行う。 危険な作業を行わせる場合は、適切な保護服、道具の支給。 緊急事態の対応計画。 被用者の社会福祉設備。 安全・健康管理の責任者の配置。 雇用主は、安全文書(被用者の健康・安全及び福祉をどのように保証するかを記載したもの)と呼ばれる一般的な報告書を用意する必要がある。 被用者自身も、自ら安全を十分配慮する通常のコモンロー上の義務を有する。 | The Safety, Health & Welfare Work Act, 1989 (安全・健康・社会福祉勤務法第1989年法) |
| 各種保険 | 労働保険 | 企業による。 | 財政法 |
| | 社会保険 | 公的保険のほかに、企業が民間の健康保険に加入する場合もある。また、最近では米国型確定拠出型年金への加入を労働者引き止め策の一環として採用している企業も多い。公的年金の需給開始年齢は66歳。 | 財政法 |
| その他 | 職業訓練 | 企業による。 | - |
| | 職員募集方法 | 企業によるが、新聞の求人広告利用、あるいは職業斡旋所を通すことが多い。 | - |

ギリシャの雇用制度一覧

(アテネ事務所)

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|-----------------------|---|----------------------------------|
| 法令・ 機 関 等 | 労働関係法 (最上位法) | - | 94新労働基準法 (以下、項目により同法に 基づく) |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 雇用主はGreek State Employment Office (OAED: 労働力雇用機関) に雇用開始日、雇用期限、職種、給与労働時間、労働日数、職場の住所等を申告書に記入し、8日以内に届け出なければならない。 | - |
| | 労使紛争解決のための 法的手続き | - | - |
| 雇 用 条 件 | 雇用契約形態及びその 手続き | 雇用主は被用者に職種、給与(基準となる給与協定を明記)、就業時間、週労働時間、職場等を記載した契約書を、本人に2ヵ月以内に手渡さなければならない。契約書が手交されていない場合には労働監督機関から罰金1,500ユーロが課せられることがある。 | - |
| | 試用期間 | 法律上の規定では2ヵ月以内。 | - |
| | 退 職 | - | - |
| | 解 雇 | 雇用主の都合で解雇できるが、事前通告したほうがよい。雇用関係の終結は文書でしなければならない。雇用主はIKA(社会保険基金)に支払いを済ませていない場合、解雇は無効となる。 | - |
| | 定 年 | 通常、男性は65歳、女性は60歳(IKAの場合)。ただし、所属する年金基金により若干異なる。現行法では、50歳に達した女性で、未成年の子弟がいる場合、早期退職が認められるが年金は半減する。また、重労働者の場合、早期定年が認められ、年金は全額受給することもある。 | - |
| | 労働組合 (職種別)への 加入 | 労働組合加入の自由は保障されている。社内労働組合は21名で構成できる。組合役員はその間解雇できず、役員を辞めても1年間は解雇できない。また、集会場は設置しなければならないほか、組合活動のため月2~5日の休業が認められている。 | - |
| 労働 時 間 | 労働時間 | 1日8時間、1週40時間と規定している。 | - |
| | 残業の取り扱い | 週40~48時間までは追加業務。それ以上は残業となるが、その場合、労働監督機関の認可が必要となる。追加業務の場合、時給の25%増し、残業の場合、時給の100%増しの手当てを支給しなければならない。雇用主は無許可で残業させた場合、たとえ手当てを支給していても、罰せられることがある | - |
| 休 暇 制 度 | 休暇制度 全般 | 同一業務に1年以上勤務した場合、有給休暇が取得できる。勤続1年の場合は20日、2年の場合は21日、3年以上の場合は22日。ただし、1年以内に解雇でも、雇用主は労働日数に応じて休暇手当を支払う義務がある。 | - |
| | 病 欠 | 病欠の場合、雇用主が25日まで日給を支払い、それ以降は総合社会保険(IKA)が負担する(雇用期間が1年以上の場合に適用。同1年以下の場合は15日まで)。 | - |
| | 産 休 | 産休は 産前産後通算して17週間認められる。出産後1年間は1日2時間の勤務時間短縮、および2年目から6ヵ月間は1時間短縮勤務とすることができる。または、2年間1日1時間短縮勤務とすることができる。また、妊娠が判明後、出産後1年経過するまで解雇できない。 | - |
| | 兵 役 | 兵役義務は最長18ヵ月間。兵役終了後、再雇用の義務がある。兵役中の給料、社会保険料は支給する義務がない。ただし兵役の期間は勤続年数に加算される。 | - |

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|------|----------|--|-----|
| 賃金等 | 最低賃金 | 月給498.26ユーロ、日給22.35ユーロ（GSEEの基準で、2002年7月1日現在）。ただし、一般に業種別賃金協定、企業内賃金協定、職種別賃金協定があり、各々賃金基準が定められており、それが優先される。 | - |
| | 時間外手当 | 週日の場合、年間60時間まで25%増、60～120時間まで50%増。120時間以上は75%増。日曜・祭日のオーバータイムが5時間を越えると次の週に1日の代用休日を与えねばならない。 | - |
| | ボーナス | イースターの時期に0.5ヵ月分、クリスマスに1ヵ月分の手当てを支給。また、休暇手当として0.5ヵ月分を支給しなければならない。これ以外にボーナスを支給する企業もある。 | - |
| | 退職金 | 自主退職の場合は不要。解雇の場合、勤務期間に応じ、最低1ヵ月から最高24ヵ月間で支給する必要がある。（勤続2ヵ月～1年の場合は1ヵ月分、1～4年は2ヵ月分、4～6年は3ヵ月分、6～8年は4ヵ月分、8～10年は5ヵ月分、10年からは1年ごとに1ヵ月分ずつ加算され、上限24ヵ月分まで支給）。退職時期がイースター、クリスマス時期にはイースターボーナス、クリスマスボーナスも支払う必要がある。定年退職の場合、24ヵ月の40%支給(2種の保険に加入している場合)、または24ヵ月の50%が支給(1種の保険に加入している場合)される。 | - |
| | 諸税 | 所得税(最低課税限度額8,500ユーロ)、税率5% - 40% | - |
| 付加給付 | 食事手当 | 90%の企業は支給なし。官庁はすべてなし。 | - |
| | 通勤手当 | 90%の企業は支給なし。官庁はすべてなし。 | - |
| | その他厚生諸制度 | - | - |
| 各種保険 | 労働保険 | - | - |
| | 社会保険 | 社会保障関係としては総合社会保険（IKA）があり、これは本俸の43.90%の拠出となる。これを雇用主28.0%、本人15.9%の割合で支払う。 | - |
| その他 | 職業訓練 | - | - |
| | 職員募集方法 | 新聞広告、知人による紹介。全ての企業は労働環境の検査をしなければならない。従業員数1～20人までは年間25時間、20人以上は年間50時間、50人以上は年間75時間の検査が義務付けられている。検査結果はSEPE(労働管理局)に提出しなければならない。 | - |

ポルトガルの雇用制度一覧

(リスボン事務所)

| 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 | |
|------------------|---|--|---|
| 労働関係法 (最上位法) | 現存するすべての法令は新労働法に集約される予定。新法はまだ議会の承認を受けていないため、詳細は公表されていない(2003年1月14日現在)。 | | |
| 法令・ 機関等 | 労働監督機関 (届出機関) | - | |
| 労働監督機関等 | 労働・社会連帯省 労働基準局 (IDICT-Instituto de Desenvolvimento e Inspeções das Condições do Trabalho) | - | |
| 労働監督機関等 | 労使紛争解決のための法的手続き | - | |
| 雇 用 条 件 | 雇用契約形態及びその手続き | - | |
| | 試用期間 | 通常の雇用契約では90日間。専門職の場合は180日まで延長することができる。また管理職については240日間まで延長できる。期間契約の場合は30日間であるが、契約期間が6カ月以内の場合、15日間に短縮することができる。(新規法律においては、対象期間は実際の労働日とすることが検討されている。例えば90日間の場合、90日÷5日=18週間となる。) | - |
| | 退職 | - | - |
| | 解雇 | 解雇は公正な理由がある場合においてのみ認められる。公正な理由とは、従業員の行動が、企業に深刻な結果をもたらすことから労働契約の継続が不可能である場合に限られる。この場合、企業は「懲戒手続き」に沿って書面を作成しなければならない。最終的に企業が解雇した場合、従業員は訴訟を起こすことができる。裁判所が解雇の公正な理由がないと判断した場合、精神的・金銭的賠償金を受け取る権利(最低でも解雇から判決までの期間の給与)がある。その上、企業は契約が継続した年数×1カ月分の給料を支払うか、あるいは本人が望む場合は再雇用する義務がある。 | - |
| | 定 年 | 65才。 | - |
| | 労働組合 (職種別)への加入 | - | - |
| 労働時間 | 労働時間 | 1日8時間、週40時間。 | - |
| | 残業の取り扱い | - | - |
| 休 暇 制 度 | 休暇制度全般 | 6カ月以上勤務した者は、契約の翌年から年間22日の休暇の取得が可能。 | - |
| | 病 欠 | 病気・事故等による欠勤は医師の診断書が必要。 | - |
| | 産 休 | 産休は連続120日間。そのうちの90日間は産後に取らなければならない。父親は産後1カ月以内に5日間(連続・不連続)。母乳を与えている場合は、その必要がなくなるまで1日2回各1時間以内の授乳休憩を取ることができる。母乳を与えていない場合も産休後1年間は同じ待遇を受けることができる。 | - |
| | 兵 役 | 兵役は義務制ではなく奉仕制。期間は4カ月だが、12カ月まで延長可能。対象年齢は18~30歳。兵役終了後は、再雇用する義務がある。 | - |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|--------------|--|-------|
| 賃 金 等 | 最低賃金 | 2002年に改訂された1ヵ月の最低賃金は348ユーロ、家事労働者は341.25ユーロ。14～18歳未満の労働者は最低賃金の75%が保証される。 | - |
| | 時間外手当 | 労働法で1日2時間、年間100時間までとされている。時間外手当は75%増、土日祭日の労働には平日の100%増の給料が支払われ、さらに代休の権利が与えられる。休日労働に支払われる給料は課税対象となる。深夜労働とは、7時間以上の勤務時間帯に含まれる夜12時から翌朝5時までの労働を意味し、健康診断を実施することが要求されている。 | - |
| | ボーナス | 年に2回、休暇手当とクリスマス手当としてそれぞれ1ヵ月分の給料を支払う。雇用期間が1年に満たない時は雇用月数に応じた割合の額をクリスマスのボーナスとして与えているのが一般的である。 | - |
| | 退職金 | 通常従業員が社会保険料を35年以上支払った場合は、政府から給料の一定割合（所得により異なる）が支払われる。しかし、勤続年数×月額本俸の退職金を支払っているケースもある。 | - |
| | 諸 税 | 所得税は全額本人負担で支払う。 | - |
| 付 加 給 付 | 食事手当 | 5.24ユーロまでの食事手当は課税対象にならないこともあり、多くの会社がフリンジベネフィットの一環として食券を発行したり自社食堂で会社側費用の大部分を負担しているケースが多い。また、管理職以上に会社が車を貸与したりガソリン代などを会社負担としている。 | - |
| | 通勤手当 | 管理職以上に会社が車を貸与したりガソリン代などを会社負担としている。交通費の支給はケース・バイ・ケースとなっているが、税別の優遇を受けるためバスや地下鉄のバスを支給する会社も増えている。 | - |
| | その他厚生 諸制度 | - | - |
| 各 種 保 険 | 労働保険 | 労働災害保険加入義務あり（保険料雇用主負担）。 | - |
| | 社会保険 | 保険料負担割合は雇用主23.75%、従業員11%。 | - |
| そ の 他 | 職業訓練 | - | - |
| | 職員募集 方法 | 新聞広告が一般的。また人材バンクに頼んで初めの面接をしてもらい一定人数に絞り込んでもらう方法をとる会社も増えている。その場合、最終面接をして採用者を決定する部分のみ企業が行う。 | - |

オーストリアの雇用制度一覧

(ウィーン・センター)

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|-----------------------|--|-------------------------|
| 法令・機関等 | 労働関係法 (最上位法) | 労働基準法、職員(被用者)法(Angestelltengesetz)、団体協約等 | |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 労働者の権利保護のための公的機関として、連邦労働院がある。 | 連邦労働院法 |
| | 労使紛争解決のための 法的手続き | 労働争議仲介庁が仲介する。 労働裁判所で判決。 | - |
| 雇用 条件 | 雇用契約形 態及びその 手続き | 文書での雇用契約による。 | 雇用契約法 |
| | 試用期 間 | 試用期間は最高1ヵ月。 | 職員(被用者)法 |
| | 退 職 | 被用者は、毎月末、1ヵ月以上の事前通告をもって退職できる。 | 職員(被用者)法 |
| | 解 雇 | 雇用主は、以下の事前通告期間をもって毎四半期末に解雇することができる。 就業2年未満:6週間、就業2年以上5年未満:2ヵ月間、就業5年以上15年未満 :3ヵ月間、就業15年以上25年未満:4ヵ月間、就業25年以上:5ヵ月間。 | 職員(被用者)法 |
| | 定 年 | 法定では男性65歳、女性60歳。ただし、保険期間が420ヵ月に達した場合、 男性61.5歳、女性56.5歳。社会慣習上は法定の年齢より早める傾向にあり。 | 年金法 |
| | 労働組合 (職種別)へ の加入 | 任意。 | 労働基準法 |
| 労働時間 | 労働時間 | 労働基準法では1日8時間、週40時間。しかし、団体協約(商業)では1日7時 間、週35時間。 | 労働時間法、職員(被用者) 法、団体協約 |
| | 残業の取り 扱い | 上記時間を超える分については、時間外手当が必要。 | 職員(被用者)法 |
| 休 暇 制 度 | 休 暇 制 度 全 般 | 勤続年数20年までは5週間、勤続年数21年以上6週間。採用後半年は休暇の請 求はできない。休暇は分割して取得することができるが、少なくとも1回は6 労働日以上連続したものでなければならない。 | 休暇法 |
| | 病 欠 | 病欠は3日まで医師の証明なしに可能だが有給休暇の対象とならない。4日を 越える場合は要求されれば診断書を提出しなければならない。病気期間中の 解雇、病気を理由とする解雇は法律により禁止されている。 | 休暇法 |
| | 産 休 | 母親保護法により産前産後とも8週間、就労が禁じられている。これに引き 続き分娩後最高2年の休暇を取る権利が与えられる。産休中の給与は社会保 険でカバーされる。なお、産休中の解雇は禁止されている。 | 母親保護法 |
| | 兵 役 | 通常、18歳以上の男性は8ヵ月の兵役、または12ヵ月の民間奉仕が義務付け られている。雇用主は兵役終了後の再雇用の義務があり、復帰後、1ヵ月間 は解雇できない。 | 国防法 |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|----------------|--|------------------------|
| 賃 金 等 | 最低賃金 | 職員（被用者）法に基づいて締結された団体協約は法律と同一の効力を有し、 その中で定めるのが通例である。 | 職員（被用者）法、団体協約 |
| | 時間外手当 | 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7時から朝7時の間は基本時給に100%を加えねばならない。代休は同意に より可能であるが、その場合は時間外割増分を考慮しなければならない。 | 職員（被用者）法、団体協約 |
| | ボ ー ナ ス | 職員（被用者）法で2ヵ月分を支給するよう義務付けられている。6月末には 休暇手当という名称で1ヵ月分、11月末にはクリスマス手当という名称で1ヵ 月分支給している。実際の計算方法は1ヵ月勤務するとそれぞれの手当てと して1/12ヵ月の支給を受ける権利が生ずる。 | 職員（被用者）法、団体協約 |
| | 退 職 金 | 2003年1月1日より、新退職金制度がスタート。同日以降に雇用契約を締結す る場合、雇用主は雇用2ヵ月目から毎月グロス給与額の1.53%を、退職金基金 に積み立てる義務を負う。将来の退職金は退職金基金より被用者に支払われ る。それ以前に締結した雇用契約の場合、被用者は旧制度に止まるか、新シ ステムに切り替えるかの選択が可能。旧制度では、雇用主は次のとおり 勤続年数により退職金を支払う。（勤続年数3年：本給（退職時の月給）× （2+2/12）ヵ月、同5年：本給×（3+3/12）ヵ月、同10年：本給×（4+4/12） ヵ月、同15年：本給×（6+6/12）ヵ月、同20年：本給×（9+9/12）ヵ月、同 25年：本給×（12+12/12）ヵ月、なお、新・旧制度とも、本人に非があった 場合の解雇や、自己の意志で辞職する場合は退職金は受給できない。ただし、 新制度ではこれらの場合でも積み立てられた退職金は、次の職場に持ち越す ことができる。 | 職員（被用者）法、退職金 法、団体協約 |
| | 諸 税 | 全て雇用主負担。 地方税：グロス給与の3%、 家族手当基金税：グロス 給与の4.5% | 関連税法 |
| 付 加 給 付 | 食 事 手 当 | 一般的には食事手当を支給するか特定の食堂と割引契約しているケースが多 い。 | 支給義務の法律上の規定は ない。 |
| | 通 勤 手 当 | 交通費については公共機関の定期券を現物支給している。 | 支給義務の法律上の規定は ない。 |
| | その他厚生 諸制度 | - | - |
| 各 種 保 険 | 労 働 保 険 | 下記のとおり。 | 社会保険法 |
| | 社 会 保 険 | 社会保険：健康、年金、労災、失業の4つの保険から構成される。料率は給 与により異なる。雇用主負担割合は50%前後。これら社会保険の雇用主負担 と諸税を併せると、給与以外の雇用主負担額はグロス給与の約3割となる。 | 社会保険法 |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 法的義務はないが、各種奨励措置あり。 | 各種関連法 |
| | 職 員 募 集 方 法 | 職業紹介への登録（無料）。新聞広告、求人広告などが一般的。 | - |

デンマークの雇用制度一覧

(コペンハーゲン事務所)

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|--------|-----------------|---|--|
| 法令・機関等 | 労働関係法 (最上位法) | デンマークの民間部門の労働制度は、労働環境や男女処遇平等法、失業保険など法によって規制される一部を除き、法律ではなく、雇用主団体と労働組合の労使交渉により決定される労使協約(4年間有効)を基本とし、政府は労使間が独自に問題を解決できない場合のみ介入。 | 最上位法はない。 |
| | 労働監督機関 (届出機関) | Arbejdstilsynet (労働基準監督局)。職場における労働環境・休暇法の監督。 | - |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | 所属する組合代表に交渉させる(2回まで)、2回とも失敗(決裂)したときは調停委員会にかける(労使代表及び調停員で構成)、これも不成功の時は労働裁判所に提訴する。個々の被用者は、個人的な事案を労働裁判所に持ち込むことができる。 | - |
| 雇用条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 労働契約期間が1ヵ月を超え、1週間の労働時間が8時間以上の場合、雇用開始後1ヵ月以内に書面で労働条件を確認する義務がある。 | Ansaettelsesbrvisloven (雇用証明書に関する法) |
| | 試用期間 | 最高3ヵ月。試用期間中の解雇については退職する側は即時、解雇する側は14日の事前通告を必要とする。 | Funktionærloven (事務系労働者法) |
| | 退職 | 月末を退職日とし、最低1ヵ月前に書面で通知。 | Funktionærloven (事務系労働者法) |
| | 解雇 | 雇用期間により事前に書面による解雇通告が必要。6ヵ月未満:最低1ヵ月、6ヵ月~3年半:3ヵ月、3年半~6年半:4ヵ月、6年半~9年半:5ヵ月、9年半以上:6ヵ月前までに通告。 | Funktionærloven (事務系労働者法) |
| | 定年 | 65歳(1999年7月1日以降60歳になる者)、67歳(1999年7月1日以前に60歳になった者)。 | - |
| 労働時間 | 労働組合(職種別)への加入 | 任意。加入する権利を有する。 | Funktionærloven (事務系労働者法) |
| | 労働時間 | 法定ではなく、労使協約により週37時間と定められているが、シフト制で夜間勤務等の場合はさらに短い。 | - |
| 休暇制度 | 残業の取り扱い | 企業・職種により残業手当、休日への振り替え等にばらつきがある。 | - |
| | 休暇制度全般 | 通常、労使協約に従うが、法により前年度の労働実績に基づき月当たり2.08日、年最高25日(5週間)の有給休暇が与えられ、5月1日から9月30日までの間に最低15日を連続して取る権利がある。ただし双方の話し合いにより分割が可能で、20日を超える休暇を休暇年に使い切れなかった場合は翌年への持ち越しも可能。また、休暇追加手当てとして有給休暇の権利取得年度における賃金の1%を雇用主が支給する。 | Funktionærloven (事務系労働者法) Ferielloven (休暇法) |
| 病欠 | 病欠 | 雇用主は病欠期間中100%の給料、または法で定められた病欠手当てを被用者に支払う義務がある。病欠は雇用契約書に言及されている場合に限り、120日まで100%の給与が支給されるが、過去12ヵ月間における病欠が120日に達した場合、1ヵ月の期限をもって解雇できる。雇用契約書に特別な明記がない場合、病欠期間の最初の2週間は雇用主が病欠手当てを支払い、3週目から最高52週間までは居住区の市が病欠手当てを支払う。慢性の病気等で1年間に10日以上病欠する可能性がある場合は、雇用主と被用者の両者間で、雇用契約時に特別な契約を結び、居住区の市当局の承認を得ている場合に限り、雇用主は最初の2週間分の病欠手当てを市から払い戻される。労働者の病欠が14日を越える場合、雇用主は医者診断書提出を要求できる。 | Funktionærloven (事務系労働者法) Lov om Sygedagpenge (病欠手当に関する法) |

| | 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------|----------|---|---|
| 休暇制度 | 産 休 | 公務員、民間企業労働者の別、また所属する労働組合によって異なるが、ホワイトカラーの一例を挙げると以下の通り。2002年1月1日以前に出産した場合は旧制度に従う：産休は計30週間。母親が産前4週間と産後16週間、その後の10週を父親又は母親の間で振り分けて取ることができる。当該休暇の開始時から起算して14週間は給与の半額を受け取る権利があるが、その後は居住区の市当局より産休手当（Barselsdagpenge）を支給される。2002年3月27日以降に出産した場合は新制度に従う：母親は産前4週間と産後2週間（義務）、その後12週間の産休を取ることができる。父親は産後14週間内に2週間の産休を取ることができる。産後の14週間までに取った産休については、父親・母親共にそれぞれ給与の半額を受け取る権利がある。産後14週間を過ぎると、父親・母親分を合わせて46週間まで産休を取る権利があるが、産休手当では父親・母親分を合わせて計32週分のみが居住区の市当局から支給される。また、同32週間の手当で付き産休の内の8週～13週の産休は、子供が9歳になるまでに延期して取ることもできる。2002年1月1日～3月26日の間に出産した場合は新旧いずれかの制度を選ぶことができる。旧制度では産休に加え、育児休暇を取ることが出来たが、新制度では育児休暇は産休に融合されている。産休とは別に、労使協約により「子供と過ごす日」（Omsorgsdage）を導入。公務員の場合、1997年4月1日以降の出生児1人に付き、母親・父親の区別なく、それぞれが10日の「子供と過ごす日」をとる権利がある。民間企業に勤務の場合、14歳以下の子供を持ち、最低6カ月以上勤務した父親・母親はそれぞれ年間3日の「子供と過ごす日」をとる権利がある。 | Funktionærloven（事務系労働者法） Lov om Barselorlov（産休に関する法） Lov om boernepasningsorlov（育児休暇に関する法） Lov om ligebehandling af mænd og kvinder（男女平等法） |
| | 兵 役 | 18～32歳までの男子に兵役義務（ただし、くじ引きで決定）があり、兵役期間は4～12ヵ月間。兵役中、解雇してはならない。兵役中の給料、ボーナス支給の必要はない。 | Vaernepligtsorlovsloven（兵役に伴う休職に関する法） |
| 賃金等 | 最低賃金 | 法定最低賃金はないが、2年毎の労使協約で定められ、2002年7月1日以降は86.40デンマーククローネとなっている。 | - |
| | 時間外手当 | 法律規制がなく、代休や残業手当支給等、企業や職種ごとによりばらつきがある。 | - |
| | ボ ー ナ ス | 支給義務はないが、業績に応じ報奨金を支給する企業が増えている。 | - |
| | 退 職 金 | 解雇に際し、勤続12年以上は1ヵ月分、15年以上は2ヵ月分、18年以上は3ヵ月分の給与を一時金として払わなければいけない。妥当な理由がなく解雇する場合、被用者が解雇時に30歳以上で、勤続年数が1年以上の場合は最高3ヵ月分、10年以上の場合は最高4ヵ月分、15年を超える場合は最高6ヵ月分の給与を一時金として払わなくてはならない。また、休暇法に基づき有給休暇の買い上げをしなければならない。 | Funktionærloven（事務系労働者法） |
| | 諸 税 | 源泉徴収、確定申告。 | Skattelove（税法） |
| 付加給付 | 食 事 手 当 | 社員食堂など（ただし、一部の企業）。 | - |
| | 通 勤 手 当 | 企業によっては自動車、燃料費を提供する場合もあるが、雇用主から通勤手当として支払われた場合、個人の所得税の対象となる。通常、通勤にかかる交通費は、片道12km以上の通勤距離を越える場合に限り、その距離に応じ所得税控除(Befordringsfradrag)の対象となる。 | - |
| | その他厚生諸制度 | ごく一部の企業でサマーハウス利用制度、職員割引、スポーツセンター利用制度等がある。 | - |
| 各種保険 | 労働保険 | 勤務中の傷害及び加害責任保険等を雇用主負担で掛ける。 | Arbejdsskadeforsikringsloven（労働傷害保険法） |
| | 社会保険 | 国民年金や児童手当、医療手当等の社会保障は、基本的に税金でまかなわれている。失業手当は、被用者が任意失業保険を掛ける。ただし、労働市場付加年金(A.T.P)の積立金として1被用者223.65クローネ/四半期のうち、3分の2は雇用主負担、残る3分の1を被用者が負担する。 | Lov om Social Pension(年金に関する法) ATP-Loven（労働市場付加年金法） |
| その他 | 職業訓練 | コンピューター短期集中コース等。 | - |
| | 職員募集方法 | 新聞広告、当地関係機関への照会など。新聞広告(例、日刊経済紙Boersen)の場合、3cm×4cmで1,125クローネ(税込み)程度。 | - |

フィンランドの雇用制度一覧

(ヘルシンキ事務所)

| 制度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 | |
|-------------------|---|---|---|
| 法令・ 機関等 | 労働関係法 (最上位法) | フィンランドの場合、法律はあくまで概括的に定めただけのものであって、実際の運用に際しては多くの政令や通達、及び、全国産業別の労使協定に基づき、補足されている点に注意を要する。例えば雇用契約法が上位でも労働者の権利を損なういかなる内容も無効であり、労使協定は1946年以降の伝統があり、2～4年毎に政府と雇用者連盟と労組がベースアップ率や最低賃金、休暇権利(休暇手当等含む)、労働時間などについてのガイドラインを設定し、実質的な拘束力を持っている。 | 最も重要な法律は雇用契約法(Act on Employment Contracts, 2001年1月26日改正)である。その他の関連法に労働時間法(Act on Working Hours, 1996年8月9日)、休暇法(Act on Vacations, 1973年3月30日)、被用者安全法(Act on Employee Safety, 1958年6月28日)などがある。 |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 労働省管轄の地区別労働保護局、社会厚生省労働保護部が監督。雇用主は労働安全にも責任を負い、特に10人以上の従業員を抱える雇用主は社内に労働保護委員を任命する義務がある。 | - |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | 雇用契約、労働条件、不当解雇、差別などに関する紛争は地方第一審裁判所で取り扱われる。公になるのを避けるため調停で解決されることがあるが、どの労使協約が適用されるべきかという紛争の場合は労働裁判所で取り扱う。 | - |
| 雇用 条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 雇用契約は口頭でも一応成立するが一般的には勤められない。雇用契約法によると、雇用主は最初の給与支払い前に書面による契約書を交わす義務がある。あるいは従業員が特にそれを望まない場合でも、主要な雇用条件の概要を示す義務がある。契約に記載する項目は以下の通り。両当事者の名前、住所、労働開始日、雇用期間(未定ならその旨記載)、試用期間、主要な職場の場所、主要業務、適用される労使協定(もしあれば)、給与算定根拠、給与支払日、勤務時間、休暇算定根拠、契約終了の通告期間、海外勤務の長さ(プラス外貨での給与支払いなど)。 | 雇用契約法2条4項 |
| | 試用期間 | 最長4ヵ月。ただし、もし従業員が就職後訓練を受けるような場合は期間を6ヵ月に延長できる。 | 雇用契約法1条4項 |
| | 雇退 職 | 通知は書面で行う。特に両者の合意がなければ通告時期は勤務期間の長さによるが、「6ヵ月以上」前ということはない。また被用者の予告が雇用主の予告より前になることはない。 | なし |
| | 解 雇 | 試用期間中はただちに通告で解雇できる。その他のケースでは法的に正当な根拠がなければならぬ。つまり当該従業員の不適格(アルコールの乱用、突然の勤務拒否)、経済的・生産的事情(不況、販売不振、会社の組織変更などにより恒久的に仕事がなくなるなど)あるいは別の会社に事業部門が移転したなどの理由がないと解雇できない。解雇通知は個人的に書面で行う。通知は、特に両者の合意がなければ勤務期間の長さによるが、「6ヵ月以上」前ということはない。また被用者の予告が雇用主の予告より前になることはない。 | 雇用契約法5 - 8条 |
| | 定 年 | 定年は通常65歳。雇用契約にあらかじめ60歳と規定することは可能だが、その場合、年金保険料が増額される。老齢年金は65歳から雇用年金と国民年金として支給される。しかし、ある職業については労使協定で述べられる通り、65歳より低い年齢に定年が決められる。よって56～64歳で職に就くものはパートタイム年金を、完全に無職となるものはフルタイム年金を60歳から受け取れる。年金は65歳以降に延ばすこともできる。 | 被用者年金法4条 |
| 労働組合 (職種別)への加入 | 雇用契約法(2条3項)に、全国的に有効な、かつ労使協定団体交渉で包括合意されたものが、雇用主が組合メンバーを抱えているかどうかを問わず、非組合員の従業員にも適用されなければならないとつたっているように、労働組合はかなり強い。年に2回、政府と労使を代表する連合組合間で交渉が行われ、その結果が所得政策に関する国民合意という形で発表される。この合意は経済成長やインフレ率を考慮に入れ、ベースアップのガイドラインを設定し長期計画や経済の安定を容易にしようというものである。 | 雇用契約法2条7項 | |
| 労働時間 | 労働時間 | 労働時間法は広範で、労使協定や若年労働者の法律、パン屋のような特殊な産業によって部分的に例外がある。しかし、3条が規定するように基本的には1日8時間、週40時間と決められている。例外も認められており、定期的な労働時間は3週間当たり120時間、あるいは2週間あたり最高80時間となっている。例外は同法7条に規定されており、2,3の例を挙げると病院、船、酪農業などでの雇用がある。 | 労働時間法3条、同7項 |
| | 残業の取り扱い | 残業は従業員の同意を得た上で暦年で最高250時間まで。しかし、4ヵ月に138時間を超えてはならない。 | 労働時間法4条、同17項 |
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 休暇取得に先立つ年の4月1日から3月30日の間に従業員は休暇を獲得する。従業員はこの期間に月当たり2日(同じ事業所に12ヵ月以上連続で勤務した場合は2～5日、すなわち年30日)の休暇を獲得し、この休暇は5月2日から9月30日の間に使うことができる(但し、24日間を超える休暇日数は9月30日から5月2日までの冬休みに割り当てられる)。雇用主は従業員が他の時期に休暇を取ることを許可できるが、これは特に公務員で勤められていることである。休暇中、従業員はその期間の給与を得る権利があり、その間の給与は休暇を取る前に支給しなければならない。労使協定ではその他に通常、従業員が復帰したときに休暇中の給与の50%を休暇手当として支払う義務があると規定している。 | 労働休暇法3項 |
| | 病 欠 | 従業員が病気になり働くことが不可能になれば雇用主に連絡した後、職場を休める。雇用主は、9日を超えないなら、その範囲でこの間の給与を全額支払う義務がある。雇用して1ヵ月以内の場合はその支払いは50%である。9日以上になると国民健康保険の取り扱うところとなり、対象者は所得の損失補てんの疾病手当が60日受け取れる。この時、申請者はフィンランドの居住者でなければならない。フィンランド国民の場合は特段の要件はない。 | 雇用契約法第2条10項、第4条、労使協定 |

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|------|----------|--|---|
| 休暇制度 | 産休 | 妊娠した従業員は産休が取れる。産休をとり始める少なくとも2か月前に雇用主に申し出る必要がある(出産予定日の3~4か月前)。産休は父親にも適用され、18日間の出産休暇が取れる。産休は180日間で予定日の早い場合は50日前、遅い場合は予定日の30日後(予定日を越えて出産の場合も多いため「後」となっている)からとる。母親はこの産休期間中、国民健康保険から産休手当が支給される。この手当は給与額の約55%にあたる。この間に雇用主が給与を支給する事はあまりないが、昇給は普通である。 | 雇用契約法第4条1項2項8項及び9項 |
| | 兵役 | 全てのフィンランド人男性(女性はボランティア)は兵役につく義務があり、18歳になった年に徴兵される。もし何らか(勉学等)の理由で延期する場合は、徴兵は60歳の年齢まで行われる。兵役は、陸軍、海軍、空軍のどちらかで行く。最短期間(武器を取ることを拒否するものは倍の期間)は180日で最長270日、成績のいい者は将校の訓練を含み362日を希望できる。武器を取ることを拒否する者は免除申請できるが理由には(宗教など)強い理由が必要で、兵役の代わりに病院のような公務を行う。理由なく兵役を拒否するものは罰せられる。兵役期間中、国民健康保険から月当たり約470ユーロの手当が支給される。通常、男性は大学入学後、そして実際に勉強が始まる前に兵役に服する傾向があり、これは勉強を延期する正当な根拠ある理由とされている。 | 兵役法(1950年9月15日) |
| 賃金等 | 最低賃金 | 雇用契約法2条10項によると給与は労働の対価として支払われるものであり、給与はその労働に通常見合うものでなければならないと受けとられている。雇用主は労使協定に最低賃金の根拠を求めるべきでありとされ、もしそのような規定が無い場合は同法は「通常の正当な賃金」と規定している。 | 雇用契約法2条10項 |
| | 時間外手当 | 残業は最初の2時間は時給の50%増、それを超えると100%増。残業を支払わない場合はそれに見合う労働時間を休むことができる。 | 労働時間法4条17項 |
| | ボーナス | ボーナスは通常普通の給与に加え支給されるもので給与と同様に課税され、企業各社の良好な成績に基づき支給されるものであるが、近年急速にボーナス支給が常態化しつつある。全国雇用者連盟の調べによれば2001年に支給した事業所は42%で、今後2~3年以内に75%に達すると予測されている。大使館や日系企業など多くのところでボーナスは普通であり、1~2か月分が支給される。 | なし |
| | 退職金 | 公務員等国家全般に制度としてはないが、一部の民間企業では定年退職時に慰労金を出すところもある。また自己都合による退職金はないが、年金受給資格前に会社都合により解雇された場合は6か月分の給与を保障しなければならないとする労使協定もある。定年退職すると国民健康保険から年金が支給されるが、多くの場合、個人でも別途年金保険を運用して収入に応じた私的年金が支給される。この場合国民年金額は下方調整される。年金は月約420ユーロであるが、収入に応じた私的年金の方は過去の月収から算出された平均月収の60%が支給される。 | なし |
| | 諸税 | 社会保障費はフィンランドで働く全ての者のために支払わなければならない。雇用主のレベルに応じて3つのカテゴリーがあるが、最も一般的なのは給与の21.1%(2002年)が社会保障費に支払われる。内訳は雇用主が16.7%の負担、従業員は4.4%負担である。給与のグロスにより計算し、従業員負担分が徴収される。その他、失業保険が同様であり、雇用主0.7~2.7%(支払給与額により変動)、従業員負担は0.4%である。また労災保険(0.357~7.269%)及びグループ保険(平均0.086%)は雇用主が全額負担(いずれも事業所により異なる)する。 | 雇用主社会保険掛金負担法(1963年7月4日) 労働保険法(1948年8月20日) |
| 付加給付 | 食事手当 | 多くの雇用主が通常1食当たり7.20~7.50ユーロ程度のランチチケットを従業員に支給している。従業員はこのチケット1枚に対し4.5ユーロの税金を支払う。チケットの枚数は労働日数以内が限度。 | 法規制なし、労使協定 |
| | 通勤手当 | 通常は支給されない。従業員は所得申告時に公共輸送による通勤費を超える金額を差し引くことができる。私有車を仕事で使う場合、雇用主はキロ当たり0.38ユーロを補填しなければならない。 | 所得税法(1992年12月30日) 国税庁通達など |
| | その他厚生諸制度 | 携帯電話が無料で従業員に与えられることがあるが、この恩典は月当たり20.20ユーロが課税される。また車が時々貸与されるが、使用制限なし(この恩典の場合は月504~673ユーロ課税される)で雇用主の負担(ガソリン代等)が、仕事上だけという制限(この場合は課税は無条件のときの半額)で貸与される。また住宅手当が幹部社員に支給されることが知られている。 | 国税庁通達など |
| 各種保険 | 労働保険 | - | - |
| | 社会保険 | 雇用主は次のような保険を全ての従業員のために付保する義務がある。老齢年金保険、グループライフ保険、労災保険、疾病保険、失業保険。ほかに従業員は、公共の健康センター(診療所)や開業医にほとんど無料でかけられる国民保険サービスの資格を有する。 | 被用者年金法(1961年7月8日) 保険契約法(1994年6月28日) 労災保険法(1948年8月20日) 疾病保険法(1963年7月4日) |
| その他 | 職業訓練 | 強制ではなく任意。あまり一般的ではないが、産業によっては見習い期間中に技術が習得でき、手当も支給される。 | 職業教育法(1998年8月21日) |
| | 職員募集方法 | 求人広告の費用はまちまち。一般的な方法はメディアに広告を出すことで、インターネットや新聞があるが、広告料はインターネットが一番安く、1,000~2,000ユーロ程度。また人材斡旋会社に頼むと、年俸の20%を手数料として請求される。 | - |

スウェーデンの雇用関連制度

(ストックホルム事務所)

| 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 | |
|--------------------|-----------------------|---|--|
| 法令・ 機 関 等 | 労働関係法 (最上位法) | 雇用保護法は基本的雇用関係、正式採用、臨時雇用、雇用条件、解雇条件などを規定。 経営参画法は雇用主と被用者の関係を規定。 | 雇用保護法(1982:80)、 経営参画法(1976:580) |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 労働環境庁が職場環境の安全配慮を怠った企業に対して査察する権利を有する。 | 労働環境法(1977:1160) 7章 |
| | 労使紛争解決のための 法的手続き | 労使双方の交渉決裂後に、労働裁判所または地裁へ提訴することができる。 | 労働争議での裁判に関する 法(1974:371) |
| 雇 用 条 件 | 雇用契約形態及びその 手続き | 雇用関係は書面で作成し雇用契約を結ぶ義務がある。 | 雇用保護法4条、5条、6条a |
| | 試用期間 | 試用期間は最長6ヵ月。 | 雇用保護法6条、31条 |
| | 退 職 | 本人からの1ヵ月前の申し出による。口頭での申し出で可能。 | 雇用保護法11条 |
| | 解 雇 | ・解雇事前通告期間 雇用保護法11条では、労使双方は最低1ヵ月の解雇通告期間を必要とする。勤続年数によって解雇通告期間が増える(勤続10年以上の者に対する6ヵ月最高)。解雇に際しては勤続年数の短いものから順番に、という規定がある。ただし従業員10人以下の企業では2人までその適用をはずすことができる。解雇後にまた同じ職に対して募集する場合には、解雇者を優先して採用する義務がある。 | 雇用保護法11条、7条、経 営参画法11条 |
| | 定 年 | 67歳(2003年より)。ただし、60歳から希望により年金生活に入ることができ、また雇用主との合意のもとで67歳以上でも雇用関係を継続することができる。 | 雇用保護法33条 |
| | 労働組合 (職種別)への 加入 | 労働組合の組織化、その加盟は侵害されない。 | 経営参画法7条 |
| | 労働時間 | 労働時間 | 週最高40時間、休憩時間に関しては夜間勤務の場合などに休憩義務の規定がある。 |
| 残業の取り 扱い | | 4週間48時間まで。または月最高50時間まで。ただし年間200時間まで。 | 労働時間法7~11条、26~ 27条 |
| 休 暇 制 度 | 休暇制度 全般 | 前年度に通年して企業に在籍した場合、年間5週間(25日)の有給休暇を取得可能。途中入社の場合は比例計算。5年間持ち越し可能。正社員だけでなくパートタイム労働者にも同じ規定が適用される。 | 休暇法4条 |
| | 病 欠 | 雇用主は被用者の給与に対し、病欠第1日目は1日分の給与相当額を100%カット。2~14日目までは期間中の給与相当額を20%カット。15日目以降は社会保険局が本人の疾病保険額(日割り計算した給与の金額の約80%に相当)を日数に応じて支払う。 | 社会保険法1条、5条、7条 |

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|----------------|--|---|
| 休 暇 制 度 | 産 休 | 480日まで保証。多産の場合は別途特別規定あり。パートタイム労働と育児 休暇との組み合わせが許されている。 | 両親休暇法（1995:584）5 条 |
| | 兵 役 | 徴兵期間中、再教育召集（2度目の兵役）期間中は解雇されない。1度目の兵 役期間は約9ヵ月間、2度目は約2週間（居住地や兵役のパターンによって異 なる）。兵役はスウェーデン国籍を持つ18歳以上の男性の義務だが、学業や 職業の関係で延期を希望することもできる。女性に関しては義務ではなく、 志願兵制度があるが一般的ではない。兵役期間中は兵役手当が国から支給 されるため、給与は支給されない。 | 防衛法9章1条 |
| 賃 金 | 最 低 賃 金 | 規定なし。 | - |
| | 時 間 外 手 当 | 法的に時間外手当の規定なし。中央労使協定による場合が多いが、それに参 加していない雇用主は一般慣習に準じて適用することが多い。例：月～金曜 日の18：15～20：00までは50%増、同20：00以降は70%増、土曜日12：00以 降及び日祭日は100%増。 | 労働時間法7条 |
| | ボ ー ナ ス | 労使双方で合意、随意契約。 | - |
| | 退 職 金 | 労使双方で合意。法的規制はなし。随意契約 | - |
| 等 | 諸 税 | 社会保険料の本人負担はなし。雇用主負担は名目給料×32.82%（毎年数字が 変更される）。過疎地にある企業等諸条件によりそれぞれ減税措置が適用さ れることがある。社会保険には、年金、失業、医療、労災などが含まれる。 年金に関しては、個人の所得税のうちから2%近くが自分用の年金基金にプ ールされる。 | 社会保険法26条(2000：980) |
| 付 加 給 付 | 食 事 手 当 | 食事手当は給与と見なされ課税対象である。従ってメリット・デメリット を勘案し実施している。企業の任意。 | - |
| | 通 勤 手 当 | 通勤手当、会社から貸与される車での通勤は課税対象となる。実施している 会社は多い。企業の任意。 | - |
| | その他厚生 諸制度 | 年数回の会社内パーティー、従業員のテニス、サッカー等のスポーツ活動の 参加料を会社が負担することがある（ゴルフは含まれない）。その場合、減 税措置がある。社員旅行、社員割引、保健検診等も会社が一部を負担する場 合あり。PC、携帯電話を支給するところも多い。 | 税法上の慣例 |
| 各 種 保 険 | 労 働 保 険 | 社会保険の中に含まれるためなし。 | - |
| | 社 会 保 険 | 社会保険料の本人負担はなし。雇用主負担は名目給料×32.82%（毎年数字が 変更される）。過疎地にある企業等諸条件によりそれぞれ減税措置が適用さ れることがある。社会保険には、年金、失業、医療、労災などが含まれる。 年金に関しては、個人の所得税のうちから2%近くが自分用の年金基金にプ ールされる。 | 社会保険法26条(2000：980) |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 強制ではなく任意。必要な場合は雇用主負担でなされる。他に教育休暇法で 規定される長期研修の保証あり。 | 教育休暇法 |
| | 職 員 募 集 方 法 | 新聞広告、職業紹介所および労働者派遣企業でリクルート。求人への職安への 申請義務あり。 | 雇用主の公的職安への求人 申請義務に関する法（1976 ：267）1条 |

ノルウェーの雇用制度一覧

(オスロ事務所)

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|--------|---|--|---|
| 法令・機関等 | 労働関係法 (最上位法) | 労働者保護及び労働環境に関する法律。1人以上の従業員がいる全ての企業・事業所・組織機関に適用。 | 労働環境法 (1977年2月4日法律第4号) |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 労働監視局 (Arbeidstilsynet): 労働環境、賃金システム、労働契約等を監督。オスロ本部、13地域事務所とさらに全国に40の支所がある。 | 労働環境法 |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | 通常はNHO (ノルウェー経営者連盟) 及びLO (労働組合総同盟) の労使取り決めの枠内で解決が図られるが、それでも解決しない場合は、NHO、LO、政府関係者から成る労働争議裁判所で解決が図られる。 | 労働争議仲裁法 |
| 雇用条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 採用が決定した場合、被用者は労働契約書を雇用主からもらう権利を有す。契約書には労働の内容、試用期間、休暇の権利、退職・解雇通告期間、賃金、労働時間等を明記する必要あり。 | 労働環境法 |
| | 試用期間 | 法律上の規定は6カ月。文書による合意が必要。試用期間中の解雇については職場及び仕事への適応性、能力等を理由に文書で行うことはできるが解雇理由の正当性については労働裁判所に提訴できる。 | 労働環境法第58条 |
| | 退職 | 法律上は離職時の最低1カ月前に雇用主に文書にて通告する義務がある。ただし、5年以上勤務の場合、事前通告は2カ月前。1988年に早期退職選択制度 (AFP) が創設され、労使間の労働協約に基づき、国民年金の受給開始年齢67歳に達する前に希望すれば老齢年金の受給が条件付きで可能になった。97年から老齢年金受給の最低退職年齢が62歳に規定された。 | 労働環境法第58条 早期退職年金制度に係る法律第110号(1988年12月23日) |
| | 解雇 | 法律上、雇用主は正当な解雇理由を明記した文書にて解雇の最低1カ月前に本人に通告できる。仕事をしていない、あるいは雇用契約違反をしたことが明白な場合、雇用主は通告なしに即座に解雇できる。病気や傷害により欠勤しても、それが発生してから6カ月まではそれは解雇の正当な理由にならない。労働組合員であること、妊娠もまた解雇の正当な理由にならない。正当な理由なしに解雇される場合、2週間以内に書面で抗議し、復帰交渉が可能。仕事不足が理由で解雇通知を受け取った場合、過去1年以上勤務経験があれば、1年以内に本人に適した仕事に空席が出た場合、再就労できるよう最優先してもらい権利がある。仕事不足の場合、解雇の時には勤続年数の短い者から先に解雇しなければならない。 | 労働環境法第58条64条、66条 |
| | 定年 | 男女とも67~70歳を自由に選択できる。ただし国民年金の受給資格が67歳のため、それ以後働く人は少なく、67歳が実質上の定年。ただし、早期退職選択制度 (AFP) の創設により97年から老齢年金の受給開始年齢が62歳に定められたため、本人が希望すれば62歳を定年とすることも可能。雇用主側がこれを強制することはできない。ただし、AFP制度は労使間の労働協約を結ぶことが前提。 | 国民保険法 (国民保険に関する1966年6月17日付け法律第12号及び1997年2月28日付け改正の法律第19号。) 早期退職年金制度に係る法律第110号 (1988年12月23日) |
| | 労働組合 (職種別)への加入 | 労働者は労働組合員になる権利を有す。組合員は通常給与の1%を組合費として支払い、組合費は所得税申告の控除対象になる。 | 労働環境法 |
| 労働時間 | 労働時間 | 法律上の規定では1日9時間以内、1週40時間以内。現地慣習では1日7~7.5時間、1週33.6~37.5時間である。夜勤 (通常21:00~06:00の労働をいう) などのシフトで働く場合 (24時間継続操業の工場、ホテル、レストラン、その他サービス業、保険医療施設など)、法定労働時間は36~38時間。健康上の理由、又は社会的、福祉関連等で、労働時間の短縮が必要な場合、被用者はその権利を有す。雇用主は働かなかつた勤務外時間として実働時間から控除できる。1日5時間半以上働く場合、最低1回は休憩を取る権利がある。いつ、何分とるかは労使協定を結ぶ。8時間以上働く場合の休憩時間は合計30分はなくてはならない。1日2時間以上残業しなければならない場合、残業開始前に30分の休憩を取る権利を有す。授乳の必要がある女性は、1日2回、1回につき30分の休憩をとることができる。あるいは1日1時間労働時間の短縮を要求する権利を有す。この時間の賃金は支払われない。 | 労働環境法第46条 |
| | 残業の取り扱い | 通常、労働時間と残業労働時間の合計が14時間を超えてはならない。1週10時間まで、また継続4週間で25時間まで、年間200時間を限度とし、それを超えてはならない。労使協定で3カ月を限度とする期間内に1週15時間まで、連続する4週間で40時間までは延長することができるが、1日16時間を超えてはならない。また労働者1人につき年間残業時間が300時間を超えてはならない。労働監視局の承認を得れば、1週20時間、連続6カ月内で200時間までの残業が許可される。残業時間の賃金は通常の40%増しを支払う。 | 労働環境法第49、50条 |
| 休暇制度全般 | 法律上は1年間25日 (土曜日を含めた4週間プラス1日) 分の休暇権利が与えられる。60歳以上の者は1週間 (実働6日分) 追加の権利を有す。ただし2000年の労使協定で2001年に2日、2002年にさらに2日追加され、合計有給休暇が2002年に4週間 (土曜含む) プラス5日で計5週間となる。休暇を取る時期は6月1日から9月30日の期間に3週間続けて休暇を取る権利を被用者は有す。残りもまとめて取る権利を有す。休暇の時期決定は休暇の2カ月前に発表するよう雇用主に要求できる。雇用主は休暇手当てを支給することとし、休暇をとる年の前年給与 (賃金、残業代等を含むが前年度の休暇手当ては含まず。) の10.2%、60歳以上は12.5%相当額。休暇手当ては休暇開始前 | 休暇法 (1988年4月29日付法律第21号) 5~11条 | |

| | 制度 | 主な内容 | 根拠法 |
|--------|----------|--|--|
| 休暇制度全般 | 休暇制度全般 | の通常給与日に全額支払われるのが一般的であるが、休暇が分割される場合は休暇手当でもそれに依りて分割払いも可能。これについては労使間で最も合理的な支払い方法につき合意できる。休暇手当では被用者にとっては無税であるが、雇用主は通常の給与と同様、雇用主負担税（社会保険税）が課せられる。ただし、休暇中の賃金は支払われない。 | 休暇法（1988年4月29日付法律第21号）5～11条 |
| | 病欠 | 4日以上有病欠には医師の証明が必要。疾病による欠勤の場合、260日（52週間）にわたり100%賃金保障。最初の16日間は雇用主負担、それ以後は本人の社会保険料負担分を払い戻す形で国民健康保険制度が支払う。 | 国民保険法（国民保険に関する1966年6月17日付け法律第12号、第3章3条12項、及び1997年2月28日付け改正の法律第19号。）自己申告に関する1978年1月11日社会省規則及び改正規則 |
| | 産休 | 出産直前の10カ月の内、最低6カ月就労していた者は、出産に伴い1210日（42週間）の有給（全額）、減額（給与の80%）した場合、260日（52週間）の育児休暇の権利がある。このうち最高12週を出産前にとることが可能。出産直後の6週間は母親が取らねばならない。母親と父親が2人で有給休暇を分ける場合、労働環境法は母親、父親がそれぞれまとめて取るよう義務付けている。有給休暇のうち4週間は父親が取る権利を有し（通称パパ・クォータ制）、この分を父親が使い切らなかった場合、有給休暇はその分短縮される。 | 労働環境法第31条 |
| | 兵役 | 兵役の内容により6、9、12カ月間の兵役義務があるが、通常は1年間。19歳に達した1月から44歳までの期間に義務を果たす。通常は高校卒業後の19歳時に義務を果たす。大学に行く者は在学中、又は大学卒業後に兵役義務の時期を延期してもよい。 | 兵役義務に関する法律第29号（1953年7月17日） |
| 賃金 | 最低賃金 | 最低賃金制度はない。 | - |
| | 時間外手当 | 通常労働時間と残業労働時間の合計が14時間を超えてはならない。1週10時間まで、また継続4週間で25時間まで、年間200時間を限度とし、それを超えてはならない。残業時間の賃金は通常の40%増しを支払う。 | 労働環境法第49、50条 |
| | ボーナス | 法律では雇用主は夏季休暇手当を支給することとし、手当では休暇をとる年の前年給与の10.2%、60歳以上は12.5%とする（休暇制度の項参照）。冬季は現地の慣習上、ボーナスとして12月に業績に応じ1カ月程度の手当でか、自社製品など現物を贈るなどさまざま。 | 休暇法（1988年4月29日付法律第21号）第10、11条 |
| | 退職金 | 法律上支給義務はない。慣習上、現地企業の中には功労金とという形で支給している所もある。 | - |
| | 諸税 | 個人の所得税は現行では、年43,000クローネ以下免税、43,000クローネ超32万クローネ以下の部分28%、32万クローネ超83万クローネ以下の部分は28%に加えトップ税13.5%、83万クローネ超の部分は28%に加えトップ税19.5%であるが、2003年度から45,700クローネ以下免税、45,700クローネ超340,700クローネ以下の部分28%、340,700クローネ超872,000クローネ以下の部分は28%に加えトップ税13.5%、872,000クローネ超の部分は28%に加えトップ税19.5%へと減税される予定。また、家族世帯の場合はトップ税が現行では342,200クローネから13.5%が課せられるが、2003年度からこれが364,000クローネに引き上げられる。最高税率のトップ税19.5%が課せられる所得範囲は個人の場合と同額。個人の社会保険税は基本給の7.8%、雇用主の社会保険負担率は同14.1%。 | - |
| 付加給付 | 食事手当 | なし。 | - |
| | 通勤手当 | 企業では支払っている所が多い。 | - |
| | その他厚生諸制度 | 管理職以上に対してはフリンジベネフィットとして、法人車を貸与している企業が多い。 | - |
| 各種保険 | 労働保険 | 次項、社会保険に同じ。 | 次項、社会保険に同じ。 |
| | 社会保険 | 老齢年金、障害者年金、障害発生時の基本手当・介助手当、リハビリ手当、労働災害手当、片親手当、自己の疾病あるいは自分の子供や身内の疾病に対する現金支給、出産、養子、失業時の現金支給及び疾病、障害、身体的欠損、妊娠、出産、流産に係る医療費及び葬儀費用の給付等を保障。給付額は基本額（G）を基に決定。基本額は国会で一般歳入の増減に応じて毎年数回調整される。付加年金は毎年積み立てる点数により決定される。社会保険料の個人負担率は基本給の7.8%、雇用主負担率は同14.1%。 | 国民保険法（国民保険に関する1966年6月17日付け法律第12号及び1997年2月28日付け改正の法律第19号。） |
| その他 | 職業訓練 | 労働環境法では従業員が仕事を正しく遂行できるように雇用主は必要な訓練を提供しなければならないと明記。LO（労働組合総同盟）とNHO（ノルウェー経営者連盟）の協定により、LO系列の労働組合の組合員である従業員の母国語がノルウェー語でない場合、勤務時間中にノルウェー語講座を受講する権利を有す。受講時間は通常週2時間。 | 労働環境法 |
| | 職員募集方法 | 新聞広告が普通。地域にある雇用サービス事務所にも登録し、紹介を得ることも可能。 | - |

スイスの雇用制度一覧

(チューリヒ事務所)

| | 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 (Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz))、各州法、労働協約など。 | |
| | 労働監督機関 (届出機関) | 経済省経済事務局 (SECO) 労働課 (Direktion fuer Arbeit) | 労働法 (Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz) 822.11.41) |
| | 労使紛争解決のための法的手続き | 連邦政府経済省の中に労使間仲裁機関がある。ただ、スイスでは労使間のいわゆる「平和協定」=労働協約が守られ、紛争はあくまで労使間で話し合いにより解決するという精神が尊重されている。ストライキ等は皆無に等しい。 | 連邦法 (Schweizerische Obligationenrecht = OR) |
| 雇用条件 | 雇用契約形態及びその手続き | 雇用契約の期間は雇用主、被用者間の合意により定められる。両者間で期限付き雇用契約が合意される場合または職種から契約期間が決まる場合を除き、契約期間は自由に定められる。 | - |
| | 試用期間 | 1ヵ月から最高3ヵ月まで。 | OR335b |
| | 退職 | - | - |
| | 解雇 | 兵役や市民防衛勤務に従事する期間、病気、事故、妊婦の一定期間は解雇してはならない。 解雇の事前通知期間は雇用契約、労働協約などにより規定されるが、1ヵ月よりも短い期間が規定されることは通常ない。 | OR337a-d |
| | 定 年 | 定年は法律で規定されている。2003年からは男子65歳、女子64歳。年金の受給資格については、男子は65歳。女子の場合、1938年生まれ以前は62歳、1939年から1941年生まれは63歳、それ以降に生まれた者は64歳を越えた時点から年金の受給資格が得られる。 | 国民年金法 (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung) 831.10 |
| | 労働組合 (職種別)への加入 | 労働組合結成の自由は連邦憲法により保証されている。また、組合に加入、非加入の権利も定めている。 | - |
| 労働時間 | 労働時間 | 最高労働時間は工場、事務などで週45時間。その他は週50時間。営業時間は5時から24時までで17時間以内とする。原則として日曜祭日の労働は申告が必要。労働協約上は週40~42時間。 | 労働法 (822.11.9+10) |
| | 残業の取り扱い | 残業時間に相当する休暇を与えること。 給料で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと。 労働協約では、1日2時間以内、1年170時間以内。休暇を取る場合は1年以内に取り。給料として支払う場合は最低25%上乗せのこと。 | 労働法 (822.11A13) OR321 c |
| 休暇制度 | 休暇制度全般 | 20歳までは年間5週間。以降は年間4週間。最低2週間続けて取ること。 慣例として50歳以上は年間5週間。 | OR329a-e |
| | 病 欠 | 病欠は有給で、勤続1年目は3週間、以降勤続年数に従って延長。3日以上休む場合は医師の診断書が必要。 | OR324a-b |
| | 産 休 | 妊婦は普通の労働者と同等の扱いを受けなければならない。妊婦および出産後16週間までの解雇は禁止。 | OR324a.3,329b,336c.c |
| | 兵 役 | 兵役の義務があり終了後の復職の権利が認められている。兵役中も給料は支払われ、兵役を理由には解雇できない。 | OR324a+b,336,,336c.a |

| | 制 度 | 主 な 内 容 | 根 拠 法 |
|------------------|-------------|---|----------------|
| 賃 金 等 | 最低賃金 | 最低賃金制度はないが労働協約により労賃に基づく基準賃金が決められている。 | 特になし |
| | 時間外手当 | 残業時間に相当する休暇を与えること。給料で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと。 労働協約では、1日2時間以内、1年170時間以内が上限。休暇を取る場合は1年以内に取得。給料として支払う場合は最低25%上乗せのこと。深夜労働時間（23時から6時まで）の労働は、深夜労働が年25日未満であれば25%増、25日以上であれば10%増の給料を支払うこと。 | OR321 c |
| | ボ ー ナ ス | 労働協約では個々の雇用契約上、年末（通常クリスマス前）に1ヵ月分を支給することが慣行であるとし、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。 | OR322 d |
| | 退 職 金 | 労働契約上では、勤続年数10年目以降月額給与の1/3、15年目以降2/3、20年目以降1ヵ月等 | 特になし |
| | 諸 税 | - | - |
| 付 加 給 付 | 食 事 手 当 | 企業によっては給与以外に食事手当や通勤手当等を中心に各種の手当を支給している。 | OR327a-c |
| | 通 勤 手 当 | 企業によっては給与以外に食事手当や通勤手当等を中心に各種の手当を支給している。 | OR327 |
| | その他厚生諸制度 | - | - |
| 各 種 保 険 | 労 働 保 険 | - | OR331a-e |
| | 社 会 保 険 | 各社会保険制度において、名目給料に対する負担割合は以下のとおり。 ・老齢年金（AHV）、障害年金（IV）、兵役保障（E0）：雇用主5.05%、本人5.05% ・上記保険の手数料：雇用主0.303% ・失業保険：雇用主1%、本人1% ・家族養育年金：雇用主1.2% ・傷害保険（時間内および職務により異なる）：時間外男性1.412%、女性0.847%（通例では全額雇用主負担） ・企業年金：年金部分7～18%（年齢、性別により異なる）、リスク部分約2.5%（年齢、性別により異なる）インフレ調整あり。 | OR331a-e |
| そ の 他 | 職 業 訓 練 | 職員の能力促進を目的としたセミナーなどへの参加は1年に1週間が望ましい。（Schweizerischer Kaufmännischer Verband（SKV）） | OR344,345,346a |
| | 職 員 募 集 方 法 | - | - |