

<ハンガリー労務情報>
労務等ビジネス関連法 Q&A レポート

2012 年 1 月

独立行政法人日本貿易振興機構(ジェトロ)

目 次

会社の工場閉鎖および撤退の法的手段	1
労働関係の終了：使用者側の注意点	7
変則的雇用	14
ハンガリーの仲裁裁判所.....	20
ハンガリーでの会社設立手順.....	25
製品税 (TERMÉKDÍJ)	34
外国人の社会保険料の支払義務	40
7月に変更された労働法の要点.....	43
新労働法の変更予定概要.....	45
公共入札への参加における主な規定	51
国からの援助申請に関する主な規定	57
労働法対比表.....	60

本報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（ジェトロ）ブダペスト事務所が現地法律事務所Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLPに作成委託し、2012年1月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありませんこと予めお断りします。

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

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

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

＜ハンガリー労務情報＞

労務等ビジネス関連法 Q&A レポート

会社の工場閉鎖および撤退の法的手段 (2011年6月29日時点作成)

工場を運営している会社が工場閉鎖しハンガリーからの撤退を計画している場合、計画実現のためのさまざまな法的手段がある。撤退の基本的な手段として、まず、会社売却や合併がある。会社売却の際は社員・株主の持分・株が売却され、会社自体は解散しない。合併の際は会社が同じ会社グループ以内の、またはそれ以外の会社との合併を通じて、ハンガリーから撤退することができる。

さらに代表的な法的手段として清算による会社解散が考えられる。

以下に、清算による会社の解散、会社の売却、会社の他会社との合併の方法について解説する。

1. 会社の解散：清算

清算は会社の解散の一つの方法である。清算以外に破産手続きでも会社を解散することができるが、破産手続きは会社の債務不履行の際に裁判所の厳格なコントロール下で適用される手続きである。それに対して、会社が適切な財産状態、すなわち、債権者の弁済に十分な財産を持つ状態において清算の手続きが適用される。つまり、清算とは債権者に対して債務の弁済をしたうえで、会社を解散させる手続きである。

会社の最高機関（例えば有限会社の場合は社員総会、株式会社の場合は株主総会）は清算を連続的に管理することができ、またその手続きを決議でいつでも履すことができるため、清算は会社にとって非常に柔軟性のある手続きである。清算を行う人が清算人と呼ばれ、清算人のポストには会社の前の取締役、または委任中の取締役が選任されることが多い。なぜならば、清算人となる取締役が会社の内部の人であると、会社の情報をよく知っていることから、会社

にとっては事業的連続性を確保することができるため、清算手続きが効率よく、迅速に行われると考えられるためである。

なお、清算の対象となる財産は、会社の清算開始時の財産および清算の間に普通の事業活動で取得される財産である。

清算開始

清算の開始には会社の最高機関の決議が必要となる。当該決議では会社の解散、清算の開始、清算開始時期が決められる。清算開始時期を決議採択の後の時点にすることも認められている。決議採択の時は最高機関が清算人の選任を行う。清算開始時に会社の取締役は会社の代表権を失い、清算人がその代表権を持つ役員となる。もちろん、取締役を清算人に選任することができる。

清算人は、法人、法人格を持たない会社、および自然人からも選べる。清算人は清算開始時から通常の事業期間中と違い、会社や会社グループの利益だけでなく、それとともに清算する会社の債権者の利益も重視しなければならない。

清算人は職務の一部として、登記裁判所に清算開始を知らせなければならない。さらに、会社の活動に関係がある国家機関（例えば、税務署、労働局、環境庁、年金、不動産登記、子会社、会社に関係している民間団体や基金）にも連絡をする義務を負う。清算人は会社の銀行口座がある銀行にも清算開始を知らせる必要がある。当該会社に関する行政手続きか裁判手続きがあれば、当該行政機関や当該裁判所へも通知する義務を負う。

清算手続き

清算人は清算期間中に清算会社の財産の現状を調査し、債権を取立て、債務を弁済し、権利を行使し、義務を履行し、そして、必要であれば、会社の財産を処分する。清算人は清算会社の財産を保護しなければならない。

さらに、清算人は会社の債務を含める清算開始貸借対照表を作成する義務を負う。清算開始貸借対照表を基に、清算会社の財産が債務弁済に不十分であると確定された場合、二つの対応方法がある。一つ目は、社員・株主が不足分の財産を会社に支払う場合。二つ目は、清算人が登記裁判所へ破産手続きの申し込みをすることである。すなわち、社員・株主が債権者弁済に足りない分を補

わない場合、清算手続きが破産手続きに切り替わるということである。

以下に清算人の職務を分野ごとにまとめる。

(a) 動産・不動産

工場を運営している会社は、一般的に不動産と生産活動に必要な設備を所有する。清算人はこの財産を調査し、清算終了の際に会社の社員・株主で分配するか、必要な場合はその処分する。

(b) 契約

会社は事業活動にあたり賃貸借契約、運送契約、リース契約等のさまざまな契約を結んでいる。清算人は会社によって締結されたこれら契約を直ちに解除できる権利を持つ。

会社の契約として融資契約が銀行と結ばれている場合、一般的にこのような融資契約は厳格な条件の下で結ばれており、その金額は非常に多額である場合が多いので、解除の前には関係銀行に相談することが望ましい。

(c) 労働法

工場を運営している会社は多くの労働者を雇用しており、その観点からも、工場閉鎖の影響を考慮する必要がある。さらに、大きな会社においては労働者のさまざまな権利擁護団体が活動する可能性があり、そのような労働者団体に関わる法的規則も考慮する必要がある。会社内で権利擁護団体が活動している場合、清算人は清算について通知しなければならない。

清算の開始自体は労働関係と労働者の権利義務に効果を及ぼさない。よって清算開始は解雇事由として認められず、使用者は一般規則に従ってのみ労働関係を解雇することができる。しかしながら、多くの労働者の同時解雇の際には労働法の特別規則が適用されることに注意する必要がある。

(d) 公租公課

税金、関税、罰金等の公租公課も債権者の債務として取り扱われる。清算の終了要件として公租公課を支払う必要がある。税務当局に会社が税務当局や関税当局に未支払い公租公課がないことを証明しない限り、当該会社の登記簿からの削除は認められない。

(e) 裁判手続き・行政手続き

会社が係争中の裁判手続き、または行政手続きを行っている間は清算を終了することができない。裁判手続き・行政手続きには時間がかかるため、清算の終了が先延ばしになる可能性が大きい。

(f) 環境保護

産業活動には一般的に環境汚染が伴う。清算人は環境損害の削減に積極的に活動しなければならない。環境汚染、環境損害で会社が罰金等の支払い義務を負う可能性があるため、清算開始時に清算人は管轄環境検査当局に会社事業で発生した環境損害の存在に関して通知を行う必要がある。

清算終了

原則として、清算開始から 3 年以内に清算を終了しなければならない。清算手続きが 3 年以内に終わらない場合、裁判所による非任意的解散命令が行われる。非任意的解散中の会社の最高機関は、解散手続き中または解散手続きが終結するまで、会社の運営決裁権限がない。非任意的解散の場合、裁判所は任命された解散責任者により、入札もしくは競売のみ、会社資産を売却することが許される。

清算人は債権者弁済後の残余財産を会社の社員・株主の間に金銭でまたは現物で分配し、会社の事業を終了する。

清算の開始と同じように清算の終了にも会社最高機関の決議が必要である。この際に提出された事業報告、終了報告等の書類に基づいて決議が採択される。

清算終了の時、登記裁判所は清算人によって提出された削除申し込みに基づいて登記簿から当該会社を削除する。

2. 会社売却と合併

会社売却

会社の売却では、その財産が権利義務とともに売却される。この方法のメリットとして、会社が高値で売却された場合、清算より利益率が高くなる可能性があり、清算よりも迅速に手続きを進められる。さらなるメリットとして、会

社売却の当事者が売却の条件を柔軟に、自分の利害に応じて決めることができる。デメリットとしては、上述 1.の清算手続きが法的に明確な状況を作って、会社を消滅させる一方、会社売却では、契約には売主が一般的に瑕疵担保等の義務を負うので、売却後の紛争が起こりえることである。

会社売却の際、競争法上の問題点も考慮しなければならない。

売却の手続きは一般的に次のように行われる。

(a) 基本合意書

基本合意書において当事者は会社買収・売却に関する意思表示を行う。基本合意書は取引に対して法的拘束力はなく、取引にいたる過程だけを規則する。第三者に当事者の財産状態やビジネス計画を隠すために、この段階で当事者は秘密保持義務なども定められる。

(b) デューディリジェンス (Due Diligence)

デューディリジェンスとは、買主が法務、金融、環境等の、さまざまな観点から会社の状態を調査する手続きであり、それによって会社の状態、危険な取引かどうかなどについて情報を得る。会社売却の際に買主がデューディリジェンスを行うことは一般的である。

(c) 契約

契約においては取引の詳しい条件と過程が定められる。

(d) クロージング (Closing)

最終ステップとしてのクロージングの時点で支払いが終了し、所有権が譲渡される。

EU 内越境合併

EU 域内の有限会社は EU の他加盟国にある有限会社と比較的に簡単に合併することができる。この方法でも、会社はハンガリーから撤退することが可能である。会社グループが他加盟国に子会社を所有している場合は、合併は非常にスムーズに進められるうえ、子会社の合併によっては会社グループの費用を削減することもでき、地域の拠点作りにもなる。

Legal regulations used for the making of reports:

Act XLIX of 1991 on Bankruptcy Proceedings, Liquidation Proceedings

Act V of 2006 on Public Company Information, Company Registration and Winding-up Proceedings

労働関係の終了：使用者側の注意点（2011年6月29日時点作成）

雇用した労働者の勤務態度や能力に満足できない、または経営上の理由で使用者が労働者との労働関係を終了したいと考えた場合、注意が必要である。労働関係の終了が合法的であるためには、終了に関する法規のあらゆる形式および実質的な条件を満たさなければならない。それが不十分な場合、労働裁判所は労働契約の解除が違法であると判断する危険性があり、その際は使用者が労働者に対してだけでなく、訴訟費用、手数料など、訴訟手続きに関わる多額の支払い義務を負うことになる。

以下は労働関係の合法的終了に必要な、形式的、手続き的、実施的な規則に焦点を当てながら、使用者の立場からの労働関係の終了方法および当事者の合意による解約方法を解説する。

1. 労働関係終了の一般的注意点

書面による解除

どんな終了方法を選んでも、労働契約の解除は書面上で行わなければならない。解除が書面によるものでない場合は違法となる。

解雇通知書や合意解約書の署名権者

使用者権限を持てるのは原則として会社の取締役である。複数の取締役がいる場合は、会社のメンバーは使用者権限を持つ取締役を選定することができる。さらに、使用者権限を持つ人として、取締役でなく他の会社と労働関係にある人を、指名する決議を書面上で採択することができる。

使用者側で解雇通知書や合意解約書に署名できるのは、使用者権限を持つ人に限られている。上記の書類に使用者権限を持たない人が署名した場合、その労働関係の終了は違法となる。

よって、解雇通知書を労働者に渡す前に、会社の登記事項証明書および定款において、誰が使用者権限を持つか確認する必要がある。

労働契約および労働協約の確認

該当労働者との労働契約には、試用期間、解雇猶予期間、労働者の年齢、退職金など留意すべき事項が多く含まれているので、労働関係の終了に先立ちすべて確認しておくのが望ましい。労働者との労働関係に労働協約が適用される場合は、労働協約内容の確認も忘れてはならない。

2. 合意解約

合意解約とは労働関係の終了にあたり、労働関係の終了時点や労働報酬などすべての事項について自由に同意できる、使用者と労働者の書面上の合意のことである。合意解約の場合は解雇制限の規則（以下 III. 参照）が適用されないため、いつでも合意文書の締結ができる。

合意解約による終了の大きな利点は、解約書を労働者が同意して署名することで、労働裁判所で労働者が解約の無効を主張できるのは、錯誤、脅迫、または詐欺だけに限られるにもかかわらず、その立証責任は労働者にあることである。

従って、合意解約による該当労働関係の終了ができることが望ましい。合意解約書に、当事者は労働関係から生じる請求は一切しない—という文言を含めておくにより安全である。

3. 通常解雇

使用者による通常解雇とは、解雇猶予期間が過ぎて労働関係を終了させる効果を持つ、使用者の書面による一方的な意思表示のことである。ただし通常解雇の事由を解雇予告通知書で述べる必要がある。労働法典によると、通常解雇には三つの事由がある。(i) 労働者の能力 (ii) 労働者の態度 (iii) 人員削減（リストラ）、または経営の合理化—である。

非常解雇または合意解約で労働者の労働関係がいつでも終了できる一方、労働者は「解雇制限」で保護され、使用者が労働者と労働関係を合法的に通常解雇で終了することができない場合がある。解雇制限の期間に予告された通常解雇は違法とみなされる。解雇制限期間とは、たとえば病気による休業、子供、近い親戚の療養のための無給休暇の期間、妊娠期間中、産後 3 カ月、または産休中および子供が 3 歳に至るまでの間。近い親戚とは、三等親ぐらいが目安で

ある。

労働者が定年に達している、早期退職時、障害手当を受け取っている場合は、上記の解雇保護は適用されない。

労働者の解雇制限期間が 15 日より長かった場合、解雇通知可能日はその期間終了日から 15 日後になる。もし、解雇制限期間が 30 日より長かった場合、解雇通知可能開始日は期間終了日から 30 日後になる。この 15、30 日の期間中は、使用者は労働者を勤務から外す選択もできる。しかし、そのような場合でも、労働者に基本給を支払わなければならない。

退職金

使用者による解雇の場合、退職金は 3 年以上勤務した労働者に対して支払わなければならない。

退職金の計算方法は以下のとおり。

- 3 年以上勤務の場合は 1 カ月分の平均給与
- 5 年以上勤務の場合は 2 カ月分の平均給与
- 10 年以上勤務の場合は 3 カ月分の平均給与
- 15 年以上勤務の場合は 4 カ月分の平均給与
- 20 年以上勤務の場合は 5 カ月分の平均給与
- 25 年以上勤務の場合は 6 カ月分の平均給与

労働者が定年に達する前、または法定の定年の前で、雇用関係を 5 年以内に終わらされた場合、労働者は上記以外に 3 カ月の平均給与を受け取る権利が与えられる。

解雇猶予期間

通常解雇では少なくとも 30 日前に通告する義務がある。より長い解雇猶予期間を定めることはできるが、1 年を超える事はできない。30 日前の通告は雇用関係の存続期間により延長される。延長期間は下記のとおり。

- 勤続 3 年以降は 5 日間追加
- 5 年以降は 15 日間追加
- 8 年以降は 20 日間追加
- 10 年以降は 25 日間追加

15 年以降は 30 日間追加

18 年以降は 40 日間追加

20 年以降は 60 日間追加

使用者による普通解雇の場合、少なくとも半分の通告期間、労働者は労働義務から免除される。免除期間中、労働者は平均給料を受け取る権利がある。

労働者のすべての支払いを業務の最終日までに支払われる権利が与えられている。

労働関係を通常解雇で終了したい場合、該当労働者が解雇制限により保護されているかどうか、確認する必要がある。確認する方法として、解雇予告通知書を渡す前に、解雇制限で保護されていない旨労働者に書面で明らかにさせる方法がある。

ハンガリー法では、「年齢保護労働者」という特別な労働者カテゴリーがある。年齢保護労働者とは、定年退職年齢まで 5 年間残っている労働者のことである。年齢保護労働者に関する解雇制限では、特別正当な事由がある場合のみ通常解雇が可能である。例えば、整理解雇は特別正当な事由としてみなされるので、年齢保護労働者との労働関係の終了をすることができる。こちらも、解雇予告通知書を渡す前に、労働者の年齢および該当定年退職年齢を確認し、年齢保護労働者とみなされるかどうかの確認をする必要がある。

4. 非常解雇

非常解雇は労働関係を解雇猶予期間なしに、即時に終了させる、使用者の一方的、書面上の意思表示である。非常解雇の実施は制限されており、その適用が以下の二つの場合に限られている。

- (i) 労働者が労働関係上の義務について故意に、または重大な過失によって重大な違反を犯した場合（例えば無断欠勤）
- (ii) 労働者が労働関係の維持を不可能とする態度をとる場合。使用者の労働者に対する信頼が喪失される場合（例えば、労働者が経済犯罪で有罪の判決を受けるなど）。

非常解雇の通知は、義務違反や信頼喪失から 15 日以内に、特別な場合におい

ては 1 年間以内に行わなければならない。使用者が非常解雇を上記の期限を越えて通知した場合、解雇は違法となる。

5. 通常解雇と非常解雇の共通注意点

解雇通知書の内容

解雇通知書には、原則として解雇事由を述べる必要があり、法的救済方法についても案内しなければならない。解雇事由が含まれていない場合は解雇が違法となる。一方、救済についての案内、つまり、裁判所へ訴えるなど法的手続き方法が明示されていないと、解雇自体は違法とならないが、救済の締め切りが延長される可能性があるという。

解雇事由

一つの義務違反が同時に警告と解雇の理由となることができない。よって、労働者が無断欠勤し、使用者は警告を出した後は、同じ欠勤を理由に労働者を解雇することは法的にできない。しかし、労働者が以前にも警告されたにもかかわらず再び欠勤を行った場合、使用者はその欠勤を理由に解雇することができる。

訴訟等紛争の際に解雇事由の立証責任を使用者が負うので、解雇通知書に解雇事由を明確にし、将来的にも立証できるよう準備しなければならない。解雇事由が一般的すぎてもならないし、訴訟手続きの時、裁判所の判断材料は解雇通知書の内容に限られるので、労働者に重大な義務違反があったとしても、解雇通知書に記録していなければ、裁判所で主張することはできない。よって、解雇までいたるすべての義務違反などを詳しく記録するのがよい。

解雇通知書は上記以外にも法的留意点がたくさん存在するので、解雇の前に法律家に相談するのが望ましい。

解雇通知書の受け取り

解雇通知書は労働者本人が郵便を受領した時や、本人が直接受け取った時点から効力が生じる。すなわち、非常解雇の際は労働関係が解雇通知書を受け取った日に終了する一方、通常解雇の場合は、受け取った日から解雇猶予期間が

スタートする。

本人へ手渡しする場合は労働者が通知書受領を断ることがある。この場合、拒絶の事実を記録書に書いて、実際に受け取られなくても解雇通知書が渡されたとみなされる。

6. 試用期間中の労働関係終了

使用期間は労働者と雇用関係の契約が成立した雇用契約書に明記される。使用期間は30日とする。短期もしくは長期の使用期間の場合、協約で規定されているか、双方の同意において3カ月を未満とする。使用期間は延長されない。試用期間中にも労働関係を終了することができる。この場合は解雇事由を述べる義務はないし、労働関係が即時に終了できる。しかしながら、解雇通知書を試用期間中に労働者に引き渡す際は注意が必要である。試用期間の長さは使用者と労働者の合意によるものであるから、解雇前に労働契約を確認したほうがよい。

期間中の労働関係終了には解雇事由を述べなくてもよいので、事由を一切含めないほうがよい。なぜなら、解雇事由を一つも述べたら、解雇が労働紛争となる場合は、事由に関する立証責任を使用者が負うことになるからである。

7. 有限労働契約の解除

有限労働契約は通常解雇で解除することができない。法的な終了方法としては、当事者の合意解約、非常解雇、試用期間中の即時解雇および特別な解雇方法がある。

特別な解雇方法として、使用者は有限労働契約を一方的に、書面により、解雇事由を述べずに解除することができるが、この場合は労働者に残りの期間、最高1年間の平均給料を支払わなければならない。

有限労働契約では、その期日を1日でも越えて、労働者が直属の上司の指示のもとで労働を続けた場合、有限契約が無限契約に変換するので注意しなければならない。有限契約が無限契約と変換した場合は、上述の普通の労働契約の解除に関する規則が適用されるようになる。

8. 取締役の労働関係の終了

取締役が会社と労働契約を結んだら、その終了に特別な注意を払わなければならない。取締役が無限、または有限期間任命されたかどうかは会社の登記事項証明書を確認すればよい。会社法上の情報と労働法上の情報が一致しない場合は、会社登記の情報が優先される。そのため、解雇が労働契約の内容に基づいて行われ、会社登記情報に沿っていない場合は、違法となる。

取締役の使用者権限は会社のメンバー総会の合意によって認められる。労働関係の終了と同時に、取締役としての任命も総会の決議によって解任しなければならない。

9. 違法解雇の結果

解雇が違法と判断され、労働者が地位回復を請求しなかったら、労働裁判所は損害賠償金として労働者の給料の 2~12 カ月分の支払いを使用者に義務付ける。

加えて、使用者が労働者の労働関係終了の結果で生じた損害および判決の時点までの労働者の賃金も支払わなければならない。

Legal regulations used for the making of reports:

Act XXII of 1992 on the Labor Code

変則的雇用 (2011年7月25日時点作成)

ハンガリーでも変則的雇用への関心が高まっている。世界恐慌は使用者にも労働者にも影響を与え、多くの人が縮小した労働市場の要求に対応し、不本意ながらも代替労働形態を模索してきている。そのような状況の中、ヨーロッパの労働形態は変則的雇用の形が多くなってきている。

フルタイム労働で無期限の雇用契約は典型的な雇用形態であるが、有給休暇、健康保険、年金、解雇時の退職金、その他諸手当が使用者にとって大きな負担となる。変則的雇用形態であれば、これらの付随手当は使用者には義務とならない場合がある。

ハンガリー労働法は、より柔軟になってきており、許容される変則的雇用形態が増えてきている。変則的雇用形態には、派遣、テレワーク、パートタイム雇用、分割した勤務時間による勤務実施、二種の職務による雇用、簡易化雇用、学生アルバイト、などがある。

派遣

派遣には、使用者側として二つの法的主体がある。派遣する者と派遣を受ける者である。労働者は派遣者と法的関係が交わされるが、雇用は実際には派遣を受ける側で発生する。つまり、勤務は派遣を受ける側の会社で実施され、就業時間、職務範囲の決定、労働者への指示、管理がそこで行われ、労働者に対する事務的な負担は派遣する側に発生するということである。労働者は派遣会社に席がおかれるため、派遣を受ける側は労働者の給与を費用として計上することができ、また、労働者の数を柔軟に組みなおすことができる利点がある。

労働基準法の解釈では、派遣者には、国内に所在地を置く有限会社、株式会社、組織 (cooperative)、欧州経済領域 (EEA) の加盟国の法律で国内法に適用された法律によって認可された企業、国の労働局、EEA の加盟国でその国の法律により役所という機関に登録された者だけがなれる。派遣者として労働局に登録するには、会社登記に登録されており、定款に派遣業と記述され、法的に規定された専門知識を備えた人物を雇用し、事務所が存在し、担保として 100 万フォリント相当の財産保証の必要がある。派遣業者がこの条件に当てはまっているかどうかを確認しておくことは大変重要である。なぜなら、もし派遣者

がこれらの条件に適応していなければ、労働関係が派遣を受ける企業と労働者との間で業務開始の日から発生することになるからである。これは、派遣を受ける企業が労働者ときちんとした労働契約を結んでいない場合でもある。

労働基準法では、以下のような企業間の派遣を禁じている。

派遣する企業の所有者が、派遣される企業の所有者（一部、または全部）、もしくはその立場が逆の場合。派遣する側と派遣される側に資本関係があつてはいけないということである。

関連した規定の中で特に注意しなければならないのは、一定の派遣期間が過ぎた場合、派遣する側は派遣労働者の賃金、手当などを通常労働者と同じ正当な目安で上昇させるよう義務付けていることと、使用者は 6 カ月以内に雇用関係にあった労働者を派遣として、再雇用してはならないと規定していることである。

2011 年 7 月 1 日から労働基準法で使用者に、労働者の利害代表者（労働組合代表者など）へ派遣労働者の人数、職務に関する告知と、派遣の最長期間を 5 年とすることが義務付けられた。

テレワーク

テレワークとは、使用者の営業範囲に属する活動を使用者の本社や、拠点から分離された場所で、情報技術と情報機器で行い、勤務の結果を電子機器を使って送信する労働形態である。テレワークの主な活動場所として、労働者の自宅が上げられる。テレワークの特徴は、労働者が使用者の直接の管理下から外れて仕事を行うということである。従って、両者の間には信頼と十分なコミュニケーションが取れていることが重要である。

テレワーク実施のためには、両者間で労働契約書の中でテレワークの実施のために労働者はテレワークを実施する労働者として雇用されると明記することと、経費を精算する方法について合意しておく必要がある。中でも重要なのは、通常業務内容に関わらない部分、例えば連絡を取り合う機器などの保障などは使用者が保証しなければならないことなどである。

使用者には、労働者の健康的で安全な労働環境を保障することが義務付けられている。たとえ労働者がその自宅で業務実施をするとしても、使用者は労働

安全の専門家に委託して業務を開始するまでに、労働安全の観点から労働者の自宅を監査しなければならない。その監査によって認められた労働環境（事務家具の配置や椅子・机の位置など）は労働者の自宅であっても専門家の承認を受けてから変更しなければならない。

テレワーク業務では、使用者の損害賠償責任が一般的な労働関係と比較して若干緩められている。損害が使用者の本社（事業所）から、分離された場所で、使用者によって用意された機器により引き起こされたと証明できる場合と、（労働者個人のコンピューターで作業が行われた）もしくは、テレワークを実施する労働者によって用意されたものが、損害の原因になった場合（労働者の自宅で労働者に属するものが損害を起こした）では、使用者の損害賠償責任が免除される場合がある。しかし、証明は使用者によって行われなければならない、その証明のための費用を負担する必要がある。

労働者がテレワーク実施に関して、労働契約の見直しを要求してきた場合、その提案に使用者は法的枠内で検討する必要はあるが、必ずしも受け入れる必要はない。しかし、その決定については、15日以内に書面によって労働者に通知することが義務付けられている。

パートタイム

フルタイムの勤務時間は1日8時間、週40時間となっている。しかし、ガードマン、守衛、医者などの非常待機の性質を持つ職務（当番）の中では、1日12時間、週60時間とすることができる。両者間の合意の下で、フルタイム勤務時間を8時間以下にすることもできる。しかし、フルタイム勤務である以上少なくとも最低賃金を労働者に支払わなければならない。

パートタイムでは、フルタイムの労働時間とパートタイムの労働時間の割合に対応する最低賃金を払う必要がある。1日4時間のパートタイムの勤務時間の場合、最低賃金の少なくとも半額は労働者に月の基本給として支払われなければならない。

パートタイム契約であっても使用者側の一方的な措置でパートタイムを管理してはならない。使用者の一方的な決定で労働契約書に記述されているより短い勤務時間を労働者に当てても、不足した時間分も、労働者に支給する必要がある。

労働基準法にはパートタイムの労働者に関する非常時の勤務実施については特別な規定というものが含まれていない。これは使用者がパートタイムの労働者に対しても、その年の最長の非常時勤務（法律では最長 200 時間、集団契約では最長 300 時間まで）を命じることができるという意味である。しかし、最長の勤務時間はフルタイム労働時間との割合で決められるので、パートタイムの労働としてフルタイム労働の最長時間分の労働を命じられるわけではない。

分割勤務時間

分割勤務とは、1 日の勤務時間が二つに分けられ、その二つの勤務実施時間の間の長時間の中断時間が労働者の自由時間として保障される勤務形態である。形式により団体契約か個々の合意によって取り決められ、使用者が一方的に決める権利はない。

労働者は自由時間には実際に自由でなければならない。使用者が労働者に対し自由時間に職場に留まることを指示した場合、裁判所の判断では、その時間は休憩時間とは見なされない。このような場合、休憩時間も労働時間とみなされる。

分割勤務は労働者との合意があつてのみ命じることができる。しかし、女性で、妊娠が認められてから子供が 1 歳になるまでの労働者、子供を 1 人で育てており、その子供が 1 歳未満の男性労働者の場合は、分割勤務で雇用するためには、労働者の明確な承諾か、団体契約が必要となる。

分割勤務時間では、交代勤務の勤務時間におけるシフト分けとは同一視されないということに注意が必要である。例えば、勤務時間が午後 14 時と夜 22 時からの 4 時間ずつであった場合、分割勤務時間とはならない。それは、22 時から朝 6 時までの勤務は深夜勤務実施となり、15%の手当をつける必要があるからである。

二種類の職務

両者が結ぶ労働契約書で、二種類の職務が発生する業務実施について合意することもできる。契約書には二種類の職務の時間配分について記すこともできるが、あらかじめ業務時間が完全に分かれている場合を除き、長期に渡って同

じ配分で仕事がおこなわれることはまれであるので、たびたび業務時間の割合変更がおこなわれると予想される場合は、契約書内に業務時間の分配を記載せず、使用者の法的枠内に留めることを推奨する。団体契約書もしくは両者の労働契約書に違反しない限り、業務指令と業務時間の配分を使用者が一方的に規定することができる。業務指令を使用者が一方的に確定するならば、労働者に対する通知とともに、その変更に関しても一方的に変える権利をもつ。しかし、労働契約書で業務命令や業務時間の分配に関して合意がなされている場合は、変更にも両者の合意が必要である。

労働契約書に職務内容の記載義務はなく、その名称だけで十分である。職務内容は使用者が一方的に規定することができる。職務内容に関しては、労働契約書ではなく、別の職務説明書を作成するのが一般的である。職務説明書であれば、労働者の職務の特性が変わらなければ遂行方法を簡単に変更することができるからである。

二種類の職務実施の際、事前に職務における適正（身体）検査を両方の職種において業務開始前に受けさせなければならない。

労働契約書において報酬の割合を業務によって決めることもできる。例えば、労働者の基本給与 15 万フォリントに対しその報酬の割合を業務 1 に対し 5 万フォリント、業務 2 に対し 10 万フォリントとするような形である。このような場合では、非常勤務が起きた場合その給与手当は属している業務の割合に合わせて支払われる必要があるので注意必要である。例の場合、業務 2 で非常勤務が起こった場合業務 1 に比べて 2 倍の手当てが必要になる。

二種類の職務契約では、その業務の一つだけを廃止したい時など契約が障害になる場合があるので、職務廃止が起こった場合契約がどうなるのか記しておく必要がある。業務廃止を理由に退職を求めるときに廃止されていない業務があった場合には残った職務の労働関係を解消するために二つの辞表（二つの理由）を告知する必要がある、そこで時間的なずれが生じた場合には退職の手当が重複することもある。

簡易化雇用

簡易化雇用は以下の場合に適応できる。(i) 仕事が臨時の性格でありその勤務が、連続最大 5 日暦日以内、1 カ月暦の中で最大 15 日間の暦日、そして暦年で

最大 90 日暦日以内のである場合（労働者が複数の異なる使用者の下で同時期に通年に渡って臨時の仕事に就くのは障害にはならない。）(ii) 仕事が季節的性格で、農業もしくは観光業に属する場合。(iii) 自然人が家事を実施する場合（有期、無期かは問われない）。(iv) 著名な公的機関が創出した労働関係。(iv) 簡易化された雇用、（清掃,家政婦、ベビーシッター）。

2010 年 4 月 1 日から、臨時業務労働者の小冊子や公共負担券が廃止された代わりに、業務前に簡易労働契約書を交わすか、使用者が雇用したことをハンガリーの税務署へ電子登録する必要がある。雇用が 5 日間連続に達した場合には労働契約書を文書で交わさなければならない。それ以外は口頭での合意と電子登録をするか、出勤表の導入で十分である。労働契約書を文書で交わさないのであれば、使用者は出勤表を導入しなければならない。出勤表には労働者が業務実施の開始と終了の際に署名の必要があり、1 枚を労働者の業務がすべて完了した際に使用者に渡し、2 枚目を業務が行われた年から 5 年間保管する義務がある。個人宅の家事に実施された業務の場合は出勤表の記入は必要ない。

学生アルバイト

学生アルバイトは、一つの専門化された共同組合である学生協会がメンバーに入っていて、学生や聴講生を労働者として雇用させる。

2011 年 7 月 1 日から労働基準法で学生アルバイトが特別雇用の形態に含まれた。学生アルバイトは労働基準法による期限のある労働関係と見なされ、両者で労働契約書を交わす際には義務化された内容を盛り込まなければならない。学生アルバイトが未成年である場合、責任者－学生協会から現場に来ている、大人－を通して指示しなければならない。

Regulations used for the preparation of the report:

Act XXII of 1992 on the Labor Code

Act XCIII of 1993 on Labor Safety

Act LXXV of 2010 on Simplified Employment

118/2001 Government Decree on carrying out workforce leasing activity

33/1998 Decree of the Ministry of Public Welfare on occupational medical eligibility

ハンガリーの仲裁裁判所 (2011年7月25日時点作成)

ハンガリーの法制度は、現在のドイツとオーストリアの法律、19世紀のドイツとオーストリアの民法と商法の法典の影響を受けている。しかしながら、現代の商業世界の要求に沿うために、飛躍的な進歩を遂げている。

共産主義時代に、ハンガリーの仲裁法廷は閉鎖された。しかし、1994年にハンガリーの民主化によって、新しい法令として仲裁法（1994のLXXI）が紹介され、国連国際商取引法委員会（United Nations Commission on International Trade Law）の模範法に基づいていた同法は、制限されていた仲裁を解除し、仲裁裁判所を再開させた。

1. ハンガリーにおける仲裁の一般的な特徴

今日では、仲裁は通常の裁判訴訟よりも、後述の長所のためにハンガリーで広く適用される論争の解決メカニズムとなっている。

- (i) 仲裁は国の法廷で処理されている訴訟手続きよりも迅速である。
- (ii) 当事者たちは、手続き上の規則と言語から自由（ハンガリーであってもハンガリー語以外で手続きができる）であり、それは仲裁の柔軟さを生み市場参加者の要求に応じやすい。
- (iii) 仲裁の当事者は、必要なビジネスの法律や複雑なケースを理解し、解決するための技術的な専門知識を持つ仲裁人を任命することができる。
- (iv) 仲裁判断は、ほとんどの国で認められ、強制力がある。それとは対照的に、裁判の判決ではその強制には通常二国間条約を必要とする。
- (v) 仲裁は機密保持ができ、一般に公開されない。

国際仲裁、または、多くの国内仲裁は、ハンガリー商工会議所（Magyar Kereskedelmi és Iparkamara）に付属した仲裁裁判所で行われる。そこは、最も権威のある仲裁法廷である。国際仲裁では、ハンガリー経済会議所に付属している仲裁裁判所が、ハンガリーでは独占的な裁判権を有している。

2. 仲裁法の基本

2.1 目的と一般原則

仲裁法には三つの原則がある。それは、当事者同士の平等、当事者自治、適正手続きである。仲裁は、次の三つの要件が満たされた時に行われる。

- (a) 当事者の少なくとも一方は、専門的に経済活動に従事する者であり、法的紛争は、この活動に関するものである。
- (b) 当事者は、手続きの主題を自由に設定することができる。
- (c) 仲裁内容が、仲裁の範囲に含まれること。例えば、家庭問題（婚姻、後見人と血統の陳述）、行政機関による決議の司法監査、労働法の争議などは法律で手続きが決まっているため仲裁裁判の対象とはならない。

2.2 仲裁合意と仲裁人の任命

仲裁合意は書面で作成された場合のみ有効である。当事者間で手紙や電報、テレックスやその他の手段を通じてメッセージのやり取りがあり、そのメッセージが記録として残すことができるものであれば、仲裁法により提示された定義にしたがって、その合意は書面によってひとつの締結をした、と見なすこともできる。さらに、ハンガリーの仲裁法では、原告者の請求に対し被審人が異議を唱えなければ、仲裁裁判所の裁定が成立する。

法に従い、以下の者は仲裁人にはなれない。

年齢が 24 歳以下の者

裁判所の審判（確定審決）により公務への参加を禁じられている者

裁判所から後見人の身分に置かれている者

受刑者であった者で、有罪の犯罪記録が消滅せず、上訴の権利がない者

また、裁判所の裁判官は、在職中に仲裁人として任命を受け入れることは禁止されている。

法律は当事者が合意すれば仲裁人の数について不均等であってもよいとしている。当事者間で仲裁人の数に合意できない場合は、3人の仲裁人で構成されることになる。

仲裁法の下では、当事者同士が特に合意しない限り、当事者がそれぞれ 1 人の仲裁人を任命し、2 人の当事者が任命した仲裁人は 3 人目の仲裁人を任命し、その人が合議体の議長となる。一般的に原告者は請求書の中で仲裁人を任命する。被告人は原告の請求書を受理してから、自らの仲裁人を任命するまで 30 日間の猶予がある。

もし、いずれかの当事者が他方の当事者からの要求を受理した後、30 日以内に仲裁人の任命ができない時、もしくは 2 人の任命された仲裁人らが 3 人目の仲裁人と 30 日以内に合意できなければ、いずれの当事者も国の法廷に任命を依頼することができる。

同法には仲裁人の義務への背任に対する法的責任の規定はない。

同法には仲裁人の報酬や経費に関する規定はない。

同法には仲裁人同士の免責に関するいかなる規定も含まれていない。

2.3 手続きと証拠

ハンガリーの仲裁法に基づき、当事者間で仲裁の規則を自由に合意できる。

仲裁法廷の手続きの規則は取り入れても良いが、必ず必要なわけではない。しかしながら、いくつか手続き上の規則は仲裁法に記されており、当事者同士の合意から欠けているものは、この規則が自動的に適用されることになる。

ハンガリー仲裁法では証拠に関する規定は少ない。当事者は証拠に関して自由に合意できる。証拠に関する形式と規則は、通常は各仲裁法廷の手続き規定に記述されている。

2.4 仲裁法廷の権限

仲裁法廷の権限は当事者らの仲裁合意によって決定（終結）される。その権限に不服がある場合、当事者はその判決の通知を受け取ってから 30 日以内に管轄の国の裁判所にその権限の有効性の有無について申し立てることができる。

法に従い、当事者らが特に合意していない限り、仲裁法廷はいずれの当事者にも仲裁法廷が論争の議題に関して適切だと考えた、一時的な措置に従うよう要求することができる（ただし、仲裁法廷の決定や一時措置への命令発行の強

制力はない)。

2.5 仲裁裁定

仲裁法廷の裁定は確定判決と同じ効力があり、法廷によって強制力があたえられている。当事者は裁定を受けてから 30 日以内ならば補完と修正を要求することができる。同法では仲裁の決定を早急に出すような規定はないが、できるだけ早く、通常は仲裁手続きが終わった日から 30 日以内に決定が下されるものとしている。

仲裁の裁定に対して上告するための裁判権を持った裁判所はない。

当事者は、裁定を取り消すために管轄裁判所で申し立てることができるが、以下の理由がある場合に限られる。

- (a) 仲裁合意を締結した当事者が、権利能力を持っていなかった場合。
- (b) 仲裁の合意が、両当事者が選択した法の下では有効ではない、またはハンガリー法の下では指示が間違っている場合。
- (c) 当事者の一方が、仲裁人の任命、または仲裁の手続きにおいて適切な告知を受けていなかった場合。
- (d) 下された裁定が法的な論争として熟慮されていない、仲裁への提出の条件に入っていない、または決定には仲裁への提出の目的を超えた決断が含まれていた場合。
- (e) 仲裁法廷の構成や、仲裁の手続きが当事者同士で合意したものと一致していない、またはこのような合意が仲裁法の規定と矛盾している場合。

また、以下の場合は仲裁裁定を取り消すことを要求できる

- 論争の議題がハンガリー法の下での仲裁では和解できない。
- 裁定がハンガリーの公共の政策と矛盾している。

裁判所は取り消し手続きの間、仲裁裁定の執行を保留することができる。また、裁判所は仲裁裁定を取り消すか取り消し請求を拒否するかを判定することができる。

司法権の執行ができるのは被告人が席を置く、あるいは業務を行う、または

被告が売却することができる資産がある場所にある裁判所である。外国企業の場合はハンガリー支店か商業的な代理店がおかれている国の裁判所である。

Regulations used for the preparation of the report:

Act LXXI of 1994 on Arbitration

8/1964 Law Decree on the European Convention on International Commercial Arbitration (European Convention)

25/1962 Law Decree on the Recognition and Enforcement of Foreign Arbitral Awards (New York Convention)

ハンガリーでの会社設立手順 (2011年8月9日時点作成)

ハンガリーの会社法では4種類の企業形態(有限責任会社(有限会社) (Kft.)、株式会社 (Rt.)、合資会社 (Bt.)、合名会社 (Kkt.)) が認められている。現在 Kft. と Rt. の二つが最も多く設立されている。

会社を設立する場合、定款に署名さえすれば設立中の会社として企業活動を行える。設立中の会社の場合、書類や契約書などに使用する社印には登録中(「b.a.」) という注意書きをつけなければならない。

これは営利目的の業務に限られ、当局の許可が必要な業務などは行えない。

1. 会社設立の流れ

- 必要な情報を集める
- 書類の準備 (1-2日)
- 公証人役場で書類にハンガリーの公証をつける
- 銀行口座を開き必要経費を支払う (2-3日)
- 書類を裁判所へ提出する (最大30日間の審査期間)
- 登記
 - 通常の手続き (15日)
 - 簡易手続き (1日)
- 登録完了

会社設立に必要な書類

有限会社や非公開株式会社の設立には弁護士の指導のもと下記の書類を準備する必要がある。(文章中の社員は株主も意味し、取締役員というのは取締役員/代表取締役員という意味である)。

- 定款 (社員が署名をし、弁護士が連署したもの 別添1 (英語版) 別添2 (ハンガリー語版))
- 土地所有証明書 (本店所在地が会社の所有ではない場合、所有者がその不動産をその目的で許可したという証明書 別添3)

- 登記簿本（外国の会社が設立者の場合のみ。3 カ月以内に発行された登記簿本とその会社がその国の法律で登記されているかの証明書、または代表者の代表権を確定できる書類。すべての書類は公認ハンガリー語翻訳が必要である。）
- 取締役員の署名が入った社員名簿。
- 金銭以外での出資の場合、出資したという取締役員の申告書と金銭以外の出資の価値評価の申告書。
- 公証人の前で署名した署名証明書か弁護士によって連署された署名見本。署名証明書が外国で行われた署名である場合、アポステイーユ/外務当局の領事承認が必要である。
- 資本金の入金してあるハンガリー国内の銀行口座。
- 取締役員、監査役員会員、会計監査人の承認申告書。
- 外国に住居/本拠地が置かれている人物はそれを託す書面受け渡し委託人
- 会社商号を商標登録する場合の商標名申告書と外国語の名称が使用されている場合の商号の翻訳。
- 法定代理人の手続きに関する弁護士への委任状、署名が外国で行われた場合、アポステイーユ/外務当局の領事承認が必要である。
- 非公開株式会社の場合、株の受領に指定された人たちによる株券受領に関する義務の請負が示された書類。
- 10 万フォリント分の電子取引で支払われた収入印紙税と義務付けられている会社情報開示のための 5,000 フォリント分の情報開示料。

登記裁判所の手続き

通常、登記裁判所への書類の提出後、登記裁判所は 15 営業日で申請書の審査をし、会社の登記に入る。他に簡易化された会社手続き方法もある。簡易化さ

れた会社手続きの場合は 1 万 5,000 フォリントの収入印紙支払いだけで済み、登記裁判所は 1 営業時間以内で会社登記について決定しなければならない（通常、登記は申請したその日に終わる）。簡易化された会社手続きは迅速に会社登記ができる反面、見本に記載されたことは変更ができないという不利な点がある。例えば、持分の譲渡や取締役の権限の制限や持分の場合出資の枠を外れることなどができない。契約見本で確定した会社は登記後契約見本を変更することは可能である。

2. 会社の種類

合名会社 (Kkt.) と合資会社 (Bt.)

家族経営など小さな企業に適している形態。合名会社の場合は全員、合資会社の場合は少なくとも一人の社員（内社員）が会社の債務において無限の連帯責任を負う。会社法はどちらの企業形態にも最低資本金の義務を設けていない。合資会社の場合は内社員のほかに外社員も必要だが、外社員は出資した資産でのみ責任を負い、原則として法人が負う債務に対しては一切の責任を負わない。

有限責任会社 (Kft.) と株式会社 (Rt.)

責任

この二つの企業形態に共通しているのは、以下のような例外を除き社員が会社の債務に対して出資した資産にまでしか責任が及ばないということである。

- 会社が法定相続人なしに閉鎖する、もしくは、社員/株主としての職権の乱用があった場合。
- 社員/株主の立場を利用した背任行為があった場合。（金銭以外のものを出資として受け取る場合にその価値を異常に高く見積もるなど。）
- 支配社員/支配株主（75%以上の票を持った社員/株主）がおり、会社の清算を行うときに会社の資産が負債を補えなかった場合。貸し手は裁判を起し支配社員/支配株主が会社に継続的な不利益をもたらしたという判決を得ることで、支配社員/支配株主の無限で完全な責任を確定することができる。

従業員

一人の自然人、または一法人が発起人になることで設立できる。登記裁判所で会社の登記作業を行うまでに事業を行える状態にしておく必要がある。

2.1 有限責任会社（有限会社）(Kft.)

資本金、持分、持分の譲渡

有限会社は最低 50 万フォリントの資本金で設立できる。出資は金銭でも金銭以外の知的財産権のような資産価値のあるものでもよい。社員の出資額はそれぞれ異なっても構わないが、最低出資額 10 万フォリントで 1 万フォリント単位でなければならない。すべての出資者がその出資額の半分を出資した時点から登記の申請は可能であり、残りの額は会社登記から 1 年以内に出資されればよい。金銭以外での出資の場合、定款に記された期日、方法で会社に移管されなければならない。金銭以外の出資が資本金の半分に達する場合は、会社設立時にそのすべてが移管されている必要があるが、達しない場合の残額は会社登記の日から 3 年以内に納めればよい。

すべての出資者はその出資割合に応じた持分を得られる。持分は自由に譲渡できるが、定款により制限を加えることができる。社員に優先買取権を保障することや、第三者に譲渡する場合にはその後の譲渡に関し制限や条件を設けたりすることなどである。譲渡について定款で制限が設けられていない場合、社員、会社、社員総会が候補者とした第三者の順番で持分に関しての優先買取権が与えられるべきであると会社法には記されている。持分を持たない人物への譲渡には会社の承諾が必要という縛りを設けることもできる。その場合、定款にその承諾や、却下の条件と規定を定める必要がある。

取締役

有限会社では 1 人または数人の取締役員により経営がおこなわれる。取締役員は会社の法律的な代表者で、会社登記の書面上での代表である。取締役員になれるのは自然人だけである。取締役員の任期は最高 5 年で、それ以上の場合は無期限になる。新しい取締役員が選任されたら、15 日以内に既存の取締役員や監査役員に書面での告知が必要となる。監査役員には取締役員とその近親者を選任することができない。定款で定めるなどの例外を除き、取締役員が公開株式会社の株を取得する以外では、役員をしている会社と同業他社の株を取得することはできない。また、同業他社の取締役員を兼務することもできない。

また、定款に明記されていなければ、取締役員やその近親者、同居人が自らの名前で当事者として、その会社の主要業務の範囲内にある業務の契約を結ぶことはできない。会社の設立、定款の変更、会社の登記簿の記載変更、その他法律に明記された事柄の申請をするのは取締役員の義務である。申請された情報、法律、事実の虚偽または申請の遅れや不履行に起因する会社に対する損失は、取締役員の無限連帯責任となる。

監査役会

監査役会の設置が義務付けられているのは、公共資産保護のためと会社の業務継続性の監視を法律が規定している銀行などの場合、もしくは、フルタイムで雇われる従業員が年間 200 人を超えるところである。後者の場合、監査役会の 1/3 は従業員の代表者からなる。その例を除けば従業員は監査役会員にはなれない。監査役会は最低 3 人、最高で 15 人の会員からなり、必ずその会員本人が任に当たらなければならない。監査役会は取締役員たちや会社の管理職にある従業員たちから情報や説明を求めることができ、定款に決められた方法で期日までに終了させなければならない。

監査役会により経営管理業務が法律や定款などに抵触すると判断される、もしくは会社や社員の不利益になると判断された時は、会社の最高機関が緊急集会を招集しその対応を行う。定款に監査役会議の開催を規定することが可能である。監査役会議は取締役員らの選任、解任、報酬の確定について決議することができる。

社員総会

社員総会は社員全員で行われる。会社の取締役員、監査役員と会計監査人を総会で任命する。一人会社の場合、社員総会は運営せず、最高機関は法律で定款に決められている権限の範囲内で 1 人の社員が書面で決議する。

社員総会は定款に示されていれば、ビデオコンフェレンスなどを使って実施することもできる。また社員総会を開催することなく、書面やその他意思決定の過程を証拠に残せる方法を用いて総会の代わりとすることもできる。社員総会は最低年 1 回、または法律で定められた場合（会社の自己資本が失われている中で資本金が半分に減った時、会社が支払い不能になる危険性がある時、支払いを終了したまたは資産が負債を補填できない時など）に招集されなければならない。

社員総会は資本の最低半分、または議決権の過半数の代表者が参加すれば決議できる。定款にこれよりも多い参加比率を規定することもできる。社員総会は取締役員が招集する。取締役員は社員が寄せた決議を継続して記録し（決議書）、それを会社の本店所在地に保管しなければならない。社員総会の独占的な権限に入るのは、会計法に則った財務諸表の承認、会社の資本金の増資と減資、社員による優先買取権の実施、取締役員、監査役会の役員、会計監査人の選任、解任と報酬の確定などがある。

定款の改変には、定款に特に規定されていない場合は、社員総会で少なくとも 3/4 の賛成意見が得られることが必要である。会社の定款に定められている責務の追加に関して、新しい責務の確定や、ある社員の特権の削除などは社員総会の全員一致を持って決議される必要がある。増資に関しては、定款で厳格に定められていなければ、賛成多数による決定でおこなえる。

会計監査人

2年間の会社の税抜きの平均年収が1億フォリントを超え、年間の被雇用者数が50人以上の場合、法により公共資産保護のために会計監査人を任命するのが義務となる。会社の設立者や社員、会社の取締役員、監査役会員、またこれらの人物の近親者、同居人、さらに会社の従業員や法的関係にあるもの、またその特性が残る年やその年から3年以内にある者などは会計監査人になれない。会計監査人は、決められた任期で5年を限度に選任することができる。

2.2 株式会社 (Rt.)

株式会社は公開、または非公開の運営形態で設立でき、株主の責任は株式の額面のみになる。株は印刷して発行される形式と印刷されない形式がある。不発行株は電子方式で登録された情報をまとめたものが、ケレル非公開株式会社 (Keler Zrt.) によって公開され、会社の名前で有価証券口座に管理される。

資本金、株、株の譲渡

非公開株式会社の最低資本金は500万フォリントである。登記申請書の提出までに金銭での出資者は定款上で受け取る株の額面分、または発行価格の最低25%、そして金銭以外での供与（その価値が資本金の25%に達しない場合は除

く) が株式会社に引継がれている場合のみ手続きに入れる。発起人は金銭での供与の場合、残りの金額の払い込みを登記から 1 年、金銭以外での供与については登記から 5 年以内に行わなければならない。非公開株式会社は金銭以外の供与だけでも設立できる。

株の譲渡は、有限会社の持分譲渡の場合ほど法律で制限されない。しかし、ここでも非公開株式会社の定款で株の譲渡に会社の承認が必要という縛りをつけることは可能である。

取締役会

取締役会は株式会社の取締役機関で、最低 3 人、最高 11 人の自然人の社員からなる。1 人での経営管理も可能であるが、この場合取締役の役職名は代表取締役となる。取締役会は、株主総会を必要な措置を実施するため、次の場合その状況を知ってから 8 日以内に招集しなければならない。株式会社の自己資金が損失のために資本金の 2/3 に目減りした時、自己資金が資本金の元本法の最低値を下回った場合、会社が支払い能力不能の危険性が迫っている時、または支払いを終了した時、資産が負債を補填できなくなった時。取締役会は株主を株主名簿に記録する必要がある。

監査役会

議決権の少なくとも 5% を持つ株主が求めた場合、監査役会を設立する義務がある。監査役会の規範は有限会社と同じである。

株主総会

株主総会では定款の改変、会計報告書の承認、発行した株の種類の変更、株式会社運営形態の変更などが議決される。株主総会は少なくとも年に 1 回は招集されなければならない。株主総会の決議が有効なのは、議決権のある株主から得られた投票が参加した代表者の過半数を超えた場合である。

会計監査人

会計監査人の規範は有限会社で説明したものと同じである。

3. 外国企業のハンガリー支店と駐在員事務所

外国企業の場合は、ハンガリーに本店を持たない支店、駐在員事務所の設立が可能である。

外国企業のハンガリー支店と駐在員事務所の設立に関する法律で、資本金の規定はないが、設立に提供される資産として運営開始に十分であるべき尺度とというのがあり（実質平均は10万フォリント）。

支店と駐在員事務所開設に必要な書類は、上記のもの他に、外国企業の設立者が署名した支店、および駐在員事務所設立に関する決議とアポストイーユ/外務当局の領事承認を添付しなければならない。さらに設立認可証/登記簿謄本の他に設立会社の定款と公認ハンガリー語翻訳が必要である。

3.1 外国企業のハンガリー支店

支店は外国企業の法人格にはあらず、経営的な独立性を与えられた組織単位で、独立した会社形態として国内の会社登記簿に外国企業の支店として登記される。外国企業はハンガリーで登記簿に登記された支店、もしくは支店を通して国内の事業行為を行う権利を持つ。

3.2 外国企業のハンガリー駐在員事務所

外国企業は恒久的な特徴を持つ、直接の駐在事務所をハンガリーに設立することができる。駐在員事務所は外国の法人格を持たない組織単位である。

駐在員事務所は外国企業のために、外国企業の名前で契約を仲介し、契約書の準備に関与し、情報提供や広報、宣伝活動を行う。駐在員事務所は外国企業の名前で、その企業のために代理運営と関連した契約書を交わすことができる。しかし、駐在員事務所は自らの名前で業務や、外国法のコンサルタントなどは行えない。

Regulations used for the preparation of the report:

Act IV of 2006 on Business Associations

Act V of 2006 on Public Company Information, Company Registration and Winding-up Proceedings

Act CXXXII of 1997 on Hungarian Branch Offices and Commercial Representative Offices of Foreign Registered Companies

製品税 (Termékdíj) (2011年10月25日時点作成)

2011年の新しい法令第85条(製品税法)によって、環境保護を目的とする税が作られた。主な実施は2012年1月1日からになるが、一部は2011年の9月1日からすでに施行されている。

2012年の1月1日からはほとんどの製品の課税料金が改定される。例えば、タイヤはキロ当たり110フォリントから32フォリントへ減額、携帯電話もキロ当たり1,000フォリントから100フォリントに減額される。しかし、ほとんどのものは増税になる。例えば、商業印刷用紙などはキロ当たり26フォリントから52フォリントに増額される。

領収書が簡易化されるなど、管理費の削減を目的とした法改正も行われている。さらに、デミニマス・ルール (de minimis rule) が導入されたことにより、少量の包装には今後は課税金を適用しないことになった。それにより、小規模の包装販売業者は年次報告を行うだけでよく、軽減された均一料金を払うだけという簡素化されたものになった。

廃棄物回収とリサイクルシステムも変更されている。現在の調整機関に代わって全国廃棄物管理局が新しい管理局として設置され、廃棄物の管理を担当することになる。これにより、以前の規制では調整機関と廃棄物回収の契約を結ぶことで課税を免除することが可能であったが、今後は不可能になる。

国税・関税局は製品課税の申告と支払、還付を引き続き管轄する。

1. 製品税法の詳細

1.1 全国廃棄物管理局

調整機関が廃止される代わりに、全国廃棄物管理局(以下 OHÜ) が環境保護省の管理下で独立した100%国営の非営利有限会社として設立された。その任務は製品税の課税対象品から発生した廃棄物処理に関する業界内における義務の実施である。

業界の運営の組織化と製品税法とその関連法や大臣の決定した条件に適して

いるかどうかの管理が基本的な OHÜ の任務である。

回収やリサイクルに直接関わることはしないとしているが、リサイクル等の目標が達成できない場合に限り直接関わることもあると例外規定されている。運営や業務の財政的な援助については、税関局が徴収した製品税の中から保証されている予算の枠で賄う。これまでにリサイクルを調整していた機関には製品税の大部分が渡っていたことから考えると、大変大きな改正であるといえる。

OHÜ は官庁ではないので、官庁としての任務や法的権限はない。官庁としての役割は引き続き環境保護の諮問機関らと国税・関税局が持つ。

OHÜ には、民法の契約関係を締結したパートナーの統計による評価が可能な結果を保証された監査ができることを保証されている。この中の最も重要な柱は、適切な条件と適切な権限を持って各地域で作業が行われる現場で追跡調査ができるか、実際に回収され、利用された割合を継続的に定義付けるシステムが適用されているかという書類管理である。

1.2 新製品税の範囲

製品税に潤滑油と広告用紙の 2 品目が新たに追加された。その他のカテゴリーでは、課税料金の範囲は納税義務者負担で現在の合計したコストに関しては、いくつかの例外を除いて 10~30%上がる。商業包装は、負担の比率では全体で 5~10%弱の増加となっている。これは、飲料カートンを除いてリサイクルが進んでいることにより、負担が軽減されている。課税料金の度合いに関しては毎年、製品税委員会の協力による審査を受けるようにシステムが構築されている。タイヤの製品フローの場合、製品税は 45%増が推定される。

1.3 事務処理負担の軽減

事務処理の負担を軽減するために、新しい製品税法では、包装等の梱包材排出が低い割合を示す二つのグループに、細かい事務処理の負担を無くすよう新しい規則を導入する。これらの二つのグループは「微量の包装を市場に持ち込む者、または自己使用目的の納税者」のグループとこれよりも幾分多く排出する「少量の包装を市場に持ち込む者、または自己使用目的の納税者」のグループである。両グループとも製品税の一定料金を年一回、簡単な申告書をもって支払う。微量な排出の場合に支払う製品税は年 1 万 2,000 フォリントで、少量の排出者の場合は年 6 万フォリントになる。

他の事務処理の削減で強調されている柱は、繰り返し使用できる製品を最初に市場に持ち込むことに関して課税を廃止することである。製品税法によれば、繰り返し使用できる製品を製造する、または製品の再利用により、ライフサイクルを延ばすことで環境保護を進める努力には、課税料金を廃止して補償するというもの。その他、事務処理の負担削減に関する小さな変更として、請求書に記入する製品税に関する情報の簡略化も挙げられる。

1.4 製品税の課税対象品

製品税の課税対象品の関税率コードの分類は2010年1月1日から施行される合同関税品目分類表に従って新製品税法の付属文書1に定められている。

製品税の課税対象品：

- (i) バッテリー
- (ii) 包装
- (iii) その他石油製品
- (iv) 電化、電子機器
- (v) タイヤ
- (vi) 広告用紙

1.5 製品税支払の義務

製品税の支払義務は、製品税の課税対象品を市場に持込むか、または自己使用目的の場合に発生する。

製品税支払の納税義務者（以下義務者）

- (i) 製品税の課税対象品を最初に国内市場へ持込む者、および自己使用目的の者。
- (ii) 国内で生産された石油製品の場合、最初に国内市場に持込まれた時の買手、および自己使用目的の者。
- (iii) 国内生産の包装の場合、包装の原料を最初に国内に持込む者、および自己使用目的の者。
- (iv) 委託製造の場合、製品税の課税対象品の委託者。

製品税の支払義務が発生しないもの：

- (i) 製品税の課税対象品が国外向けに販売される場合。
- (ii) 自然人の場合で、製品税の課税対象品を個人のニーズを満たすことを超えない量の自己使用目的の場合。

1.6 製品税の支払義務が成立する時期

製品税の支払義務は国内市場へ持ちこまれた時の領収書の日付で発生する。領収書が発行されていなかった場合は、取引が実施されたことを証明する文書に表示された実施日で発生する。石油製品の場合は、国内市場に最初に持込んだ者の最初の買手が発行した領収書に書かれた日付、または、自己使用目的の経費が発生した決済の日で発生する。

自己使用目的の場合は、法律で規定された以外の自己使用目的の経費として発生した決済の日で成立する。包装の自己使用目的の場合は、製品税の支払義務は使用者の発生を証明する引渡・受領を実施した日に成立する、と義務者が決定することができる。義務者はこの決定を当該年度では変更できない。

1.7 製品税に関する義務の実施

届出と登録は義務である。

義務者は製品税の課税対象品を使い始めてから数えて15日以内に税関に届出を出す義務があり、さらに製品税の支払義務を個別の廃棄物回収処理者として実施するのか、製品税の一定料金を支払うことで権利を行使するのか表明しなければならない。

申告義務

義務者は四半期に一度、税関に申告をする。ただし、製品税の一定額を支払うことで権利行使をする者は年に一度だけでよい。

支払義務

義務者は製品税を締め切りの日までに、指定の口座にフォリントで支払う必

要がある。

製品税支払義務の引継ぎ

製品税の支払義務は領収書、および契約書を基に指定された方法で引き継ぐことができる。製品税支払義務の引継ぎの場合は、元々の義務者も、引継者も個別の廃棄処理による義務の実施はできない。

製品税の還付

以下の場合、製品税の還付を求めることができる。

- (i) 製品税の課税対象品を証明可能な国外へ輸送する場合。
- (ii) 製品税の課税対象品を形態を変えず、または他の製品へ形態と状態を変えずに内部設置して国外へ販売する場合。
- (iii) 国際契約により、公共負担のない調達と関係のある業務の場合。
- (iv) 北大西洋条約機構の防衛投資計画の達成に関する業務の場合。
- (v) 製品税の課税対象品の生産に直接の材料（原材料）として製品税の課税対象品を使用した場合。

タイヤと包装には以下のような特別の規制がある。

タイヤの製品税

修理されたタイヤは、製品税がすでに支払われたと証明できる場合、修理されたタイヤの製品税を国内業者は支払の必要はない。

ハンガリーで回収された使用済みタイヤの加工枠内で修理されたタイヤを国内に持ち込む場合、製品税の納税義務は発生しない。しかし、加工作業者は関税局が発行した持込・持出証明書を常備しておかなければならない。

包装物製品税

合成および接合包装物の場合、以下の点に注意する必要がある。

- 1) 包装物を物理的方法で構成する素材ごとに分離できるならば、その各素材に

関する製品税を適用する。

- 2) 包装物を物理的方法で構成する素材ごとに分離はできないが、素材の一つが少なくとも 90%からなる場合、包装物全体の主要素材に関して製品税を適用する。
- 3) 包装物が物理的方法で分離できず、包装物の構成材料の中で 90%に達する素材がない場合、接合材料に関する製品税を適用しなければならない。

再利用可能な包装物

国内生産された包装物の再利用可能な合成素材には、最初の市場への持込の際や自己使用目的の際に、その包装物をその年度内で 75%以上の割合で再び市場に出したことの記録や証明書によって裏付けることができる場合、製品税の支払は不要である。

また、国外から持ち込んだ包装物の再利用可能な合成素材に対しては、義務付けられた記録や証明書によって再利用可能な包装物の合成素材を持込から 1 年以内に再利用の目的で国外へ返送したことを裏づけできる場合製品税の支払義務は発生しない。

1.8 法的責任

製品税罰金

製品税支払金額の不足、および未払い、違法な還付請求、権利のない返金、個別の廃棄処理の実施を選択した義務者の不履行の場合は、管轄当局から罰金が課せられる。罰金の額は、製品税支払金額の不足に対しては 100%、違法な還付請求には製品課税法で指定された普通製品課税料金の 3 倍となる。

Regulation used for the preparation of the report:

Act LXXXV of 2011 on Environmental Protection Product Charges

外国人の社会保険料の支払義務 (2011年10月25日時点作成)

ハンガリー法では、ハンガリーに滞在し、業務を行う日本人の大部分が第三国国民と外国人という滞在資格になる。2012年1月1日よりこの滞在資格者にも社会保険の加入義務が定められた。その義務が課せられる条件として、使用者の登記、業務実施のための契約関係の特質、業務期間がある。

1. ハンガリー法により登記された使用者のための業務実施

ハンガリーの法律に沿って登記された使用者のために業務を行うには、下記の労働関係によって行うことができる。それぞれの形態によって社会保険の支払い義務が発生する条件がある。

- a) **労使関係** 労使関係がある場合は必ず社会保険の支払い義務が生じる。
- b) **賃金を対価として業務を実施するその他の契約関係** この枠内での契約関係（委託契約等）の場合、業務から発生する当該月の収入が最低賃金の30%（2012年の最低賃金は9万2,000フォリントと想定され、その30%は3万666フォリント）に達した場合社会保険の支払い義務が発生する。
- c) **経営組織、社会組織、組合など選任された取締役員** この契約関係でも b) で述べた総額を超える場合には社会保険の加入義務が発生する。

以上のように社会保険の支払いを免除されるには非常に厳しい条件が付けられており、ハンガリーの法律により登記された組織のために、ハンガリーで業務に携わる日本国民には、ほぼすべての雇用形態でハンガリーの社会保険法を基に被保険者となる義務が生じることになる。

2. ハンガリー法で登記されていない使用者のもとでの業務実施

ハンガリーの法律で登記していない外国の使用者（以下「外国の使用者」）のために業務を行っている外国人の場合には、以下の条件に当てはまるものはハンガリーの社会保険に加入しなくてもよいことになっている。

- 外国の使用者のために業務を実施する。
- ハンガリー領土内で労働が実施される。
- 第三国の国籍を有する（ハンガリーと欧州経済領域との間で結んだ社会

- 保障に関する協定がカバーされない国の国民)。
- 外国人資格を有する（ハンガリー国籍を有しない、ハンガリーに定住や移民の資格もなく、EUの他の加盟国の国籍も有していない者）。
 - 業務実施のための出張や出向、派遣労働者の枠内にある者。

しかし、2012年1月1日から次の条件が追加されることになる。“上記の条件に当てはまる場合でも、業務の実施期間が2年を超えない場合のみ社会保険の法的関係に含まれない。そして、この条件を、ハンガリー領土内の業務終了から3年を経ずに再度同じ雇用者に適用することはできない。”この条件により、委託契約を2年以内で解約し、再び新しい契約を成立させることにより社会保険を払わないという方法は行うことができず、長期の出向者には社会保険の支払い義務が生じることになる。

2年を超える委託契約の場合、2年間分の社会保険料の支払い義務があるかどうかについての明確な説明はいまだ政府から行われていない。法律施行後に公式説明があると思われるが、その時期も定かではない。

すでに2年以上働いているものに対していつから社会保険料を支払わなければならないのかも明確な説明がなされていない中、2012年1月1日からこの法律が施行されることだけが確実な現状である。

現在、日本とハンガリー政府で二国間の社会政策協定の締結に関して話し合いが持たれている。それにより社会保険料の支払い義務がなくなる可能性もあるが、はっきりしていないのが現状である。

3. 保険料支払の義務

ハンガリーの社会保険に加入する被保険者は、社会保険料を納める義務がある。保険料は使用者、労働者の両方に支払い義務がある。通常は使用者が労働賃金、および委託料から労働者の社会保険料を控除して賃金を支払い、社会保険料を納める必要がある。

外国の使用者に対しても原則として同じような手続きが求められる。外国の使用者のためにハンガリーで業務を行う日本人が被保険者となる場合でも、使用者が社会保険料を納めることができる。この保険料支払義務は外国の使用者のハンガリー支店、および法律で指定された条件を満たす財務代理人を経て実

施することができる。そうでない場合、外国企業は税務署に登録をし、保険料の支払をハンガリー国税局に対して行う。

外国の使用者が適切なハンガリーの代理人を通して保険料を納めず、ハンガリーの税務署への登録義務も行わない場合、被保険者が雇用者負担分を含むすべての保険料支払と申告を実施する必要がある。これは、これまでの外国の使用者に仕える被保険者の保険料支払として典型的なケースであった。

社会保険加入が義務付けられ、それが業務実施と法的な関係にありながら、保険料を支払わない場合、制裁措置が下される。特に注意しなければならないのは、社会保険の保険料は法律では税金と同じように徴収可能な公的債務と見なされることである。

管轄局は税務監査の過程で以下のような措置をとる：

- 監査の対象期間の未払保険料全額を**税の未納または滞納**として確定する。
- **追徴課税**を課す。通常は未納分の 50%
- **延滞利息**を課す（中央銀行の基準貸付利率の 2 倍）

使用者が納めるべきである被雇用者分の社会保険料の納付義務を果たさない場合、未納分の税金は労働者が変わって支払う必要がある。しかし、未納による追徴課税と延滞利息は使用者の負担となる。

Regulation used for the preparation of the report:

Act LXXX of 1997 on the Eligibility for Social Security Benefits and Private Pensions and the Funding for These Services

7月に変更された労働法の要点 (2011年11月26日時点作成)

2011年7月行われた労働法の変更について重要な点を紹介する。

1. 試用期間

試用期間は30日とされているが、30日以下の試用期間は労働協定か双方の合意によって確定できる。30日以上、最高3カ月までの期間は双方の合意があった場合、最高6カ月までの試用期間は労働協約で確定できる。試用期間の延長は禁止されている。

2. 休暇の供与

休暇は当該年にすべて消化されなければならない。当該年度中に断続期間を置かず休暇に入った場合、当該年に供与されたと見なされる。休暇は翌年には失効し、翌年に持ち越される休暇は労働日で5日を超えてはならない。

雇用の要求があれば、休暇を2回以上に分けて与えてもよい。重要な経済的利益、または使用者の運営の範囲に直接、重要な関係のある理由がある場合は、使用者側から2回以上に分けて休暇を与えることができる。また双方に合意がなければ、年間で少なくとも1回は、暦日で最低14日間連続の休暇が雇業者に与えられなければならない。

3. 労働派遣規定の変更

労働派遣はハンガリーに所在地のある会社のみ認められていたが、7月の改正により派遣元が欧州経済地域の国に所在地と労働派遣の権限があれば可能となった。

その他の変更点として、派遣労働者が雇用されている全期間を通して、派遣先は以下のものを基準として適用しなければならない。

- a) 妊娠と授乳女性の保護
- b) 若年労働者の保護
- c) 勤務時間、休憩時間に関する規定
- d) 賃金の額と保護

e) 平等の扱いに関する要件

4. 残業

残業に対する対価として金銭の他に、同等の休息時間を与えることができるようになった。

5. 低収入者への賃上げへの期待される度合い

グロスで 30 万フォリント以下の給与の、手取り額の維持に必要な賃上げに期待される度合いと、給与以外の手当に関する考慮すべき尺度を政府が確定する。

労働監査の中で、政府が決定した賃上げにおける期待された度合いを、使用者が実施していない場合、労働局は実施していないという判断を下す。その判断により罰金が科せられることはない。

使用者が期待された度合いの賃上げの少なくとも 2/3 の額の賃上げを実施したことが証明されればその判断は下されない。

使用者が必要な賃上げを実施せず、違法と確定されれば、法的な権限がある判決が出され、2 年間は以下の制限が課せられる。

- 1) 公共入札手続きに参加希望者として参加できない。
- 2) 中央政府の予算、および別枠の国の予算からなる援助、補助を受けられない。

この法律は 2012 年 1 月 1 日から施行され、2014 年 1 月 2 日に失効する。この間の期間で起こったことには、法律に違反したと確定した判決についての法的措置の実施には抵触しない。

Regulations used for the preparation of the report:

Act XXII of 1992 on the Labor Code

Act XCIX of 2011 on the modifications of certain acts in relation to the wage increase of low income employees

新労働法の変更予定概要 (2011年12月3日時点作成)

1992年第22法(以下「現労働法」)の改革案が大きな話題となっている。この改革は法律の一部の変更ではなく、全く新しく書き直されるからである。法案の法的構造も、これまでのものから大きく変化している。

現労働法が制定されてから、使用者・雇用者(従業員、被雇用者、被用者の意味)の双方の要求はかなり変化してきており、労働法が時代のニーズに対応しきれないケースや、時代遅れの規則から柔軟な対応が妨げられるケースがあった。新法はこのような不具合の解消を目的としている。

以下に2011年11月現在、政府ホームページでアクセス可能な正式な法案(以下「法案」)を基に、重要な変更と思われる労働法の規定を紹介する。

本原稿執筆時には法案は政府承認がされたのみであり、国会には未提出である。国会での議論によっては承認および発布の前に法案の文言が修正されることもありえる。法案は膨大な量(およそ300条項)があり、文言があいまいなものもあるので、発布の確実性の高いものだけを今回は取り上げる。

現在の労働法による労働協約、または双方の合意書では、法の規定を超える制限をかけることができるが、現労働法ではそれは雇用者だけに有利なものしかかけられなかったが、法案では、使用者にとっても有利な制限をかけることができるようになった。

1. 代表権の委任

現労働法では代表権を持たないものが行った法的宣言(労働契約など)は無効とされていた。そのため、海外にいる代表権保持者などは契約の手続きなどが非常に面倒なものとなっていた。法案ではこの負担が軽減され、代表権を持つ者が承認した人物ならば手続きを実施しても有効とされる。事前に承認がない場合でも、その手続きを行った人物に権限があるであろうと十分に認められるならば、その法的宣言(契約、解雇、退職、業務上の指令等法的手続き)も有効となる。

2. 法的宣言の手続き

法的宣言は文書にしなければならないが、法案では電子文書も法的宣言として認められることとなった。電子文書の場合、法的宣言に記載されている宣言を常に変更することなく過去に遡って確認することができ、宣言者と法的宣言の施行の日時が識別できなくてはならない。

3. 労働契約書の記載義務の一部免除

労働契約書の記載義務として職場の記載が免除される。契約書に職場の記載がない場合は、雇用者が日常的に職務を実施する場所が職場と見なされる。

4. 解除権

労働契約の締結と雇用関係の開始までに期間が開く場合、使用者・雇用者のどちらかの環境に重大な変化が起こり、それにより雇用関係の維持が不可能もしくは不均衡な被害が出るようであれば、契約の解除が認められる。(例えば、使用者側の経営環境が著しく悪くなり、賃金の支払いが不可能になったとき。)

5. 雇用関係の終了

現労働法では以下の場合に雇用関係を終了できる。

- ✓ 使用者と雇用者間で双方の合意がなされた場合。
- ✓ 通常の退職・解雇通知によるもの。
- ✓ 非常時の退職・解雇通知によるもの。
- ✓ 試用期間中の即時権限によるもの。

法案では以下のように変更される。

- ✓ 双方の合意
- ✓ 退職・解雇通知
- ✓ 退職・解雇の即時権

労働契約を結ぶ時に、双方の合意があれば退職・解雇通知権を契約締結から1年間は除外することもできる。

使用者側から雇用者を解雇する際に雇用者の能力や雇用関係に関する態度、または使用者の運営と関係のある理由がある場合のみ解雇できるという解雇通知制約は法案にも残されている。

雇用者の解雇保護対象の範囲は縮小される。病気のために就労不能である者、身内の自宅での看病や世話のために無給休暇を過ごしている者、養子縁組を希望している雇用者がその世話をする準備をするために保護された権利を利用していた者などは保護されない。女性の妊娠や人工受精の手続きへの参加には、使用者から解雇通知を受ける前に通告していた場合に解雇からの保護について言及できる。

以下の場合には期間の限定された雇用関係も使用者からの解雇通告によってそれを終了することができる。

- (i) 解散、または破産手続きの期間中。
- (ii) 雇用者の能力への判断。
- (iii) 回避できない外部の理由により雇用関係の維持が不可能になった場合。

雇用者側から期間の限定された雇用関係を終了させたい場合、雇用者にとって雇用関係の維持が不可能になったこと。または環境により不均衡な損害を得ていることを証明しなければならない。その証明ができない場合、使用者に不在手当を支払う必要がある。

使用者・雇用者の一方が以下の場合には、退職・解雇の即時権により、両者どちらからでも雇用関係を終了することができる。

- (i) 雇用関係から発生する重要な義務を意図的に、または重大な過失により大幅に違反した場合。
- (ii) それ以外では態度、振る舞いが雇用関係の維持を不可能にしている場合。

退職・解雇の即時権はその理由を認知した時点から 15 日以内、その理由を行ってから 1 年以内、犯罪行為があった場合、犯罪の時効までに行使することができる。

試用期間中の場合は双方から。期限のある雇用関係の場合は使用者から即時解雇・退職で理由を明示することなく雇用関係を終了させることができる。

6. 雇用関係の違法終了への制裁措置

雇用関係を違法に終了した場合の使用者に課せられている制裁措置も変更される。法案では、雇用者が受け取れなかった収入についての損害補償は不在手当での12カ月分の総額を上限とされる。

7. 勤務時間

新しい勤務形態として、裁量労働制と変形労働時間制が導入される。

裁量労働制とは、使用者の勤務時間の割り振りの権利を（業種の特性を考慮して）その一部またはすべてを雇用者に文書で委譲するものである。

8. 勤務中の休憩

現労働法では1日の勤務時間および非常勤務の時間が6時間を超え、3時間連続で業務を実施した後は、少なくとも20分、最大で1時間の休憩を雇用者に保障しなければならないとされている。

法案では6時間を超える場合は20分、9時間を超える場合、25分保証する必要がある。

9. 勤務手当

現労働法の午後、深夜勤務手当の複合制度を廃止し、夜間勤務（18時から朝6時）に対してのみ手当が発生し、30%の固定手当となる。

10. 不在手当

現労働法の平均賃金制度が廃止され、不在手当が利用される。平均賃金制度は、支払われた賃金を時間で割った平均を意味し、退職金の計算に用いられたり、通常の解雇通知の場合には解雇予告期間に応じて雇用者が受け取っていた。賃金の基礎として平均賃金の計算を参考にすることで、そこに手当、賞与が含まれるのかどうかなど多くの論争が発生してきたからである。

不在手当の計算方法も変更される。現在、個人の基本給、定期的な手当、または非常勤手当などを合計して、不在期間を割り当てた時間分の平均である。

法案では、当該時期で有効な基本給、または暦日で最後の 6 カ月で支払われた賃金と手当を考慮したものから確定する。不在手当では通常の休暇期間中や解雇の場合の解雇予告期間などに支払われ、退職金算出の基礎となる。

11. 雇用者の損害賠償の責任

現労働法では雇用者が過失から損害を出した場合、その損害賠償は 1 カ月の平均給与の 50%を上限とされている。契約書に記されていれば、1 カ月半の平均給与、労働協約では半年分の総額にまで上限をあげることができるようになっている。しかし、法案では故意による損害の場合は、雇用者が全額を弁償する義務が生じる。過失の場合は、不在手当の 4 カ月分が上限とされる。が、重大な過失の場合には被害の全額を負担しなければならない。

12. 新しい職種

業務への呼び出し

労働契約書で 1 日最高 6 時間のパートタイムの契約を締結した雇用者は、使用者の都合に合わせて出社する義務を負う。使用者は業務時間を業務日の 3 日前までに雇用者に知らせなければならない。

複数の使用者からなる雇用関係

複数の使用者と一人の雇用者は労働契約書で雇用関係を結ぶことができる。労働契約書では賃金の支払義務がどの使用者にあるのか定義しなければならない。使用者は雇用者の労働権利の要求に関しては際限なく責任を負うことになる。雇用関係はどの使用者でも、また雇用者の法的宣言を終了することができる。

Regulation used for the preparation of the report:

Bill on the new Labour Code available on the official website of the government

公共入札への参加における主な規定 (2011年12月28日時点作成)

1. 適応される法規定

ハンガリーの入札に関する法規制は、2011年12月31日以前に開始された公共入札に関しては2003年第129法（以下「入札法」）が適用され、それ以降に行われた入札には2011年第108法（以下「新入札法」）が適用される。しかし、現在もその条項は試案中のものもあり、新しい規制がないか注意しておく必要がある。

2. 入札に関するの情報収集

公共入札手続きの開始に関する提案/参加/提案事項の募集は以下のアドレスで告知される：

欧州連合の限度額を上回る入札の場合は、欧州連合公式誌“TED”にて行われる。：

<http://ted.europa.eu>

国内の限度額を上回る入札の場合は、公共入札以下のサイトで公示される。：

<http://www.kozbeszerzes.hu/nid/KE01/lid/ertesito/pid/0/ertesitoProperties?objectID=friss&topPosition=1>

募集期間は短いものが多いので、常に最新のものをチェックするのが望ましい。

3. 除外理由

3.1 義務的な除外理由

3.1.1 次に該当する業者は公共入札に参加することができない。

下請け業者、資源提供組織、個人、法人（例、Kft.など）、法人に当てはまらない営利組織（例、Bt.など）、その他の会社や個人の法的権利によって法的資格のある組織や外国に本社があるハンガリー支店。また、以下に記す条件の一つでも当てはまる場合は入札者になれない。

- a) 解散中、または倒産の命令に関する裁判所の決定が開示された、またはそれに対して清算処分手続きを法的拘束力をもって命じられている者。
- b) 業務を停止させた、または業務を停止させられた者。
- c) 刑法の法的措置に関する法律を基に、裁判所によって法的拘束力のある判決が下され業務制限もしくは禁止令の期間内にある者。または、入札者の業務が他の裁判所による刑法に類似する理由から法的に制限されている者。
- d) 公共入札の手続きへの参加を法的に禁じられ、その禁止令の期間内にある者。
- e) 税もしくは社会保険の滞納が1年以上ある、もしくは所在国または入札希望者の所在地の国で法的義務を果たしていないと判断されている者。ただし、猶予期限を得ている場合は除く。
- f) 過去3年以内に締め切られた公共入札で、虚偽のデータを提供し除外された者、または、虚偽のデータ提供に関して法的な確認期間中の者。
- g) 過去2年以内に行政、裁判所から労働関係での罰金や納税違反による罰金を課された者。
- h) 刑法に規定される犯罪組織に関わり、ハンガリー、または国際的な損失を引き起こしたり、マネーロンダリングという犯罪行為にかかわった者。
- i) 過去の公共入札で2010年9月15日から締結した契約に関して、下請業者に対して最終または一部請求書から算出される)支払義務の10%を超える額をまだ支払っていない、または支払の遅延が支払日より15日を過ぎている者。

3.1.2 2012年1月1日からの新规定：オフショアの明確な禁止

公共入札において入札者、参加申請者、下請業者として下記のような資格証明書を持った経営体は参加することができない。

- a) EU や欧州経済地域または OECD の加盟国ではなく、納税の重複を免れるためのハンガリーとの協定がある税務管轄を適用している国に登録されて

いる者。

- b) 公共入札の契約により得た収入がその者の税務管轄のある国で税をより優遇される（収入の支払が完了し、税金の還付後に支払った税に注目）、まるで当該国から発生した国内資源の収入から納税するような経済的な役割がある。（オフショア会社）

しかし、ハンガリーで登記された支店を通して公共入札の契約を実施し、契約に基づいて受け取った収入が支店に帰属すると見なされれば、この条件を経済的役割として十分に達成する必要はない。

- c) 規定されていない、証券取引所に登録された会社で、マネーロンダリングやテロへの資金援助を事前に阻止する法律 2007 年第 136 法 3. § r 項により本当の所有者が不明の場合。

間接および直接に 25%以上の所有権や投票権を持つ法人や法人格を持たない経営会社も上述の条件に当てはまるならば入札者および参加申請者として手続きに参加できない。

3.2 入札希望者によって課せられる除外理由の例

前述の除外理由と並んで入札希望者によって課せられる除外理由もある。

- a) 経営または専門業務に関して 5 年以内に法律に違反していると裁判所から法的拘束力のある判決を受けた者。
- b) 5 年以内に法的拘束力があり実行のできる公正取引監査の決定、または決定に関する裁判所の再審査の際でも法的拘束力とその実行ができるという判決を確定し、取引違反による罰金を受けた者。
- c) 過去 5 年以内で終結した公共入札手続きを基に請け負った契約に関して法的拘束力を持つ義務違反の判断を行政や裁判所から確定された者。
- d) 所在国とされる国の登記に不備がある者。
- e) 業務の提供のために所在国で制定された許可や免許、組合や会議所のメンバーではない者。

4. 資格基準

公共入札手続きには、入札希望者に求められることに適応する以下のような経営団体のみがオファーを提示することができる。

- a) 専門的な経験と資格
- b) 工学的、技術的な条件
- c) 品質保証および環境マネジメント基準
- d) 経営、経理状況

以上が最低要件（適合条件）と前述した除外理由（3項を参照）のいずれにも当たらないこと。

入札希望者は手続きの中で a)-c)項（技術的および専門的適応性）の中で最低一つ、また d)項（経理と経営の適応性）の状況に関する適応要件を最低一つ提示すること。

入札希望者は実際、一般的には下記の方法で適応要件を証明する。

- 公共入札のテーマに関する業務の売上高についての黒字の結果を示した年次会計報告書。
- 実績として契約を基にした過去の納品、業務実施の証明、業務に関与する専門家の職務経歴書提出。

5. 入札者による提出が義務付けられた書類

新入札法には除外理由と適応要件の証明の細かい規定はないが、政令によって決められる。現在の法律のもとですべての入札の際に通常添付を義務付けられている証明は以下のとおり。

- オリジナル/認定書付きの会社登記簿、署名鑑/署名の見本
- 連結納税証明書（その会社が税務署の公的債務がないというデータベースに掲載されていない場合）

http://www.apeh.hu/koztartozasmentes/egyszeru_lekerdezés/egyszeru_lekerdezés_lekerdezés

- 除外理由に当たらないという公証人の前で宣誓した文書。

応募または提出書類のすべてが求められる形態と内容を満たしているかどうか最新の注意を払う必要がある。法律の規定と入札参加者に求められる内容が一致しない場合はその提案は無効とされるからである。提案の一部、特に形式の不備の場合は不備の是正という枠の中で補完が認められる場合もある。

6. 不備の補足

入札希望者は入札者やすべての参加申請者に対して同じように不備の補足をしなければならない。また、提案や参加申請書にある不明な記述や宣言、証明内容を明確化するために入札者および参加者からその詳細を求めることもある。

不備の補足—提案または参加申請で提出した書類の変更や追加も可能—提案や参加申請が提案や参加および募集要項、提出書類または法規制に適合することを目指すことができる。新 Kbt.では、不備の補足の枠では新しい経営体(例、新しい下請業者)を加えることはできない。

不備の補足および詳細の提供では、提案の拘束された事項に反したり、入札案件や契約条件にある内容の提案(専門的な提案)を変更することはできない。

7. 提案への担保

多くの入札手続きでは、入札希望者から提案に対する担保提出を義務付けている。普通は提案の提出と同時に入札希望者が支払えるように用意しなければならない。担保は入札者の選択により下記の方法で提供することができる。

- 設定された金額の入札希望者の支払領収書
- 銀行の担保保証
- 担保契約に基づいて発行された一連帯保証を内容に盛り込んだ約束手形

提案の担保は提案で約束したことを守るよう保証してもらうためである。落札した際、手続きの結果によって契約に拘束されなければならない、引き続き担

保を制定することもできる。その目的は契約の遂行のための担保である。これは遅延や不履行に対するペナルティーになりえる。

本概要は公共入札手続き参加への最低限の規定を取り上げている。公共入札の規定は非常に複雑であるが、主な規定には無条件に従う必要がある。

Regulation used for the preparation of the report:

Act CXXIX of 2003 on public procurement

Act CVIII of 2011 on public procurement

国からの援助申請に関する主な規定 (2011年12月28日時点作成)

1. 国からの援助の形態

国からの援助にはさまざまな形態が存在する。返還不要な助成金、金利の低い借入金、金利支援、税控除、税率の優遇、無償および優遇された条件によるサービスの提供、権利放棄（請求権等）、国による負債の請負などがある。しかし、このような援助は EU が競争法に抵触しないよう禁じている国の補助金にならないように多くの規制がある。

ここでは、在ハンガリー日系企業を含むハンガリーの企業向けに、開発を目的とした援助を申請するための主な条件について説明する。これは新セクターニプランまたは経済開発運用プログラム等の援助申請に必要とされるものである。

2. 応募資格

2.1 企業の格付け

すべての援助プログラムで申請できる企業の、さまざまな法的形態(産業活動の種類、複式簿記を導入しているかどうか、個人収入税の権限下に属する個人企業など)を規定しているが、中でも会社の規模が一番大きな制限となっている。会社が極小 (m)、小 (k)、中 (k) 規模会社なのか (以下「kkv」) または大企業と格付けされるのかによって受けられる援助が大きく違う。多くの援助は kkv のみが利用でき、その規模の度合いによって援助の割合が変わってくる。

kkv に格付けされるには EU 法の 800/2008/EK の規則に従っている必要がある。規則によると (1) 250 人以下の従業員を雇っている会社 (2) 年次売上高が 5,000 万ユーロを超えない (3) または年次の総資産価値が 4,300 万ユーロを超えない企業となっている。

ここで強調しておきたいことは、上記の資産価値を計算するときは、関連企業とパートナー企業の資産価値も計上しなければならないことである。従って、日本の大企業のハンガリー子会社が kkv の規則を下回っていたとしても kkv とは見なされないのである。

2.2 除外される企業

援助申請には他には見られないほどの除外理由が定義されている。その中で最も頻繁に適用される除外理由について説明する。

- 倒産、清算の手続き中または既に解散してしまっている企業。
- 欧州評議会の返還義務のある援助を受けている企業。
- 応募に虚偽のデータを提出したと証明された企業。
- 過去に類似の援助を受けた企業。
- 自己資金(資本)が法律で定められた最低基準を下回っている企業。

3. 援助申請の方法とその後の対応

国からの援助募集を調べるには以下のようなサイトが役に立つ。

<http://eupalyazatiportal.hu/>

<http://www.nfu.hu/>

<http://ujszechenyiterv.gov.hu/>

応募には通常、記入プログラムが用意されており、最新のものを使用しなければ応募が却下されることもある。応募には規定されているすべての書類を提出する義務があるが、用意できなかった書類によっては不備の補足という枠内で後日提出も可能である。しかし、審査の迅速化のために、最初の申請時にすべての書類が提出されることが望ましい。

提出期限が守られない場合は申請は却下される。この点に関して大目に見られるということはない。

募集手続き、援助決定の判決、支援者の書類の発行、援助契約締結、予算から援助金の送金、返還請求に関する手続きなどに法律違反があった場合や、募集と援助契約が整合しない場合などには、応募の提出日から異議を申し立てることができる。異議申し立て先は、協力機関の決定に対しては全国開発庁に、全国開発庁の決定に不服がある時は開発行政の担当大臣に申し立てなければならない。申し立てはその内容を認識してから 10 日以内、決定の発行日から 60 日以内に提出する必要がある。

国からの援助が行われた後に、プロジェクト実施者に関する変更が生じた場合（例えばオーナーの変更により企業の分類（上記 2.1 を参照）が変わった場合など）速やかに協力機関に通知しなければならない。通知が行われない場合は援助が受けられず、規定違反により援助金に罰則金利を加えて返金しなければならない可能性もある。

援助が受けられるようになった際には、管轄局（全国開発庁）および協力機関（例 MAG Zrt. など）と積極的に連絡を取り、情報収集に努めておく必要がある。

本概要は申請で最も一般的な規定を取り上げたものであり、細かい注意点は様々にあるので、金額の大きな援助を受けたい場合などはそれに特化した応募の専門家や経理に委託するのが無難である。

Regulation used for the preparation of the document:

COMMISSION REGULATION (EC) No 800/2008 on declaring certain categories of aid compatible with the common market

労働法対比表 (2012年1月19日時点作成)

2012年1月に可決され、2012年7月から施行される新労働法で日系企業に大きく関係していると思われる10のポイントは以下のとおりです。

変更の詳細は対比表として作成しましたのでそれをご参照ください。

- 今までは書面でしか認められていなかった法的宣言(契約書等)が制限付きで電子文書も認められるようになった。(P61)
- 今までは雇用者自身が行わなければならなかった雇用契約の締結が、委任状があれば代理人が行ってもよくなった。(P61)
- 今までは使用者権利を持つ人のみが雇用契約等法的宣言を行えたが、使用者権利を持つものが実施者承認すれば法的宣言を行えるようになった。この承認は後追いでも可能である。(P61)
- 解雇/退職の規定に変更が行われた。(P65)
- 決められた上限内であれば一度だけ試用期間が延長できるようになった。(P74)
- 与えなければならない休憩時間に変更された。(P75)
- 認められる非常勤務の最大時間が暦で年間200時間から250時間に延長された。(P77)
- シフト手当給付ルールに変更された。(P78)
- 呼び出しによる勤務実施が認められるようになった。(P82)
- 有給の規定に変更が行われた。(P83)

	労働基準法 1992 年度 第 22 法 (「旧労働法」 2012 年 1 月 18 日時点)	2012 年度第 1 法 (「新労働基準法」 2012 年 7 月 1 日より)
I. 法的宣言		
形式的な制約：	<p><u>主な規定</u> 雇用関係の法的宣言は形式的な制約なしに実施することができる。しかし、雇用者の求めに応じて、義務ではなくても書面にしなければならない。</p> <p>形式的な制約に関して違反があれば、その法的宣言は無効になる。</p>	<p><u>主な規定</u> 雇用関係の規定および双方の合意から別段の定めのない場合、法的宣言を形式的な制約なしに実施できる。雇用者の求めに応じて、義務ではなくても書面にしなければならない。</p> <p>法的宣言にあたる情報が、変化することなく遡って日付と宣言者を認識することができる場合、電子文書も書面による法的宣言と見なされる。</p> <p>形式的制約を違反した宣言は無効となるが、双方の意思が一致して完結させた場合には無効に対する法的措置は適用できない。</p>
使用者の法的宣言：	<p>使用者は、雇用関係から生じる使用者の権限と義務(使用者の権限範囲)を組織または個人が実行または実施することを雇用者に通知しなければならない。</p> <p>使用者の権限の範囲にあたることを、その権限のない組織や個人が実行しても、その手続きは無効となるが、その雇用者の実務環境からその個人(組織)がその手続きを実施する権限がある場合は除く。</p> <p>上記の条件から逸脱することはできない。</p>	<p>使用者の代表には、法的宣言を使用者権限がある組織または個人が実施できる。</p> <p>使用者の権限実施のきまりは—法律が規定する範囲内で—使用者が規定する。</p> <p>使用者の権限を、その権限を持たない個人(組織、委員会)が実施しても、その手続きは無効である。ただし、その権限の実施者が法的宣言を承認した場合は除く。承認がない場合でも雇用者は実務環境からその個人(組織)が、その手続きを実施する権限がある場合の法的宣言は有効となる。</p> <p>雇用者の実務環境がその手続きを実施しえない場合、使用者はその代表者の行為は権限を越えていると言及することができる。</p>
雇用者の法的宣言：	雇用関係に関する法的宣言は、雇用者本人 だけ が実施することができる。	<p>雇用者は法的宣言を個人で実施できる。</p> <p>このような委任状がなくても、雇用者に何か実施できない障害があ</p>

	<p>労働契約書の締結、変更、終了、または義務の請負を左右する法的宣言において、その実施に制限されている人物には法的な代理人の承認が必要である。</p> <p>(2012年1月1日からより施行。以前は制限された人物は法的代理人の承認なしに雇用関係を成立することができた。実施不可の人物は雇用関係の対象にはなれなかった。)</p> <p>実施が不可能な個人名で法的代理人が法的宣言を実施する。</p>	<p>った場合、近親者が雇用者の代理人として法的宣言を実施することができる。争議に発展した場合は、障害があった事実を証明しなければならない。</p> <p>法律の規定によると近親者とは：配偶者（結婚していると結婚していない両方）、直系の親族、配偶者の直系親族、養子、義理の子または里子、養子を受け入れた義理の、または養育した親または兄弟。</p> <p>雇用者と代理人の法的宣言が一致していない場合は、雇用者本人が実施した法的宣言を重視しなければならない。</p> <p>代理の内容が明らかに限定されている場合以外、代理人が権限を越えて実施したと雇用者は言及できない。</p> <p>労働契約書の締結、変更、終了、または義務の請負を左右する法的宣言において、それに制限のある人物には法的代理人の承認が必要である。</p> <p>実施が不可能な人物の名前で代理人は法的宣言を実施する。</p>
--	--	---

<p>法的宣言の通知</p>	<p>書面による法的宣言を利害者、またはそれを受け取る資格がある者へ引き渡した時に通知となる。利害者が通知の拒否、妨害をした場合でも通知は有効となるが、その記録を取る必要がある。</p> <p>上記に加え、配達証明によって郵送された書面での宣言は</p> <p>a) 利害者が郵便物の引き取りを拒否する場合、配達を試みた日</p> <p>b) その他の場合は、不成功に終わった配達を試みた日、または通知を置いた日から平日で10日目に配達したと見なす。</p> <p>法的宣言の配達の評定に関しては、配達がされたという推測を立ててから15日後から6カ月以内に裁判所に審議を申し立てることができる。</p>	<p>書面による法的宣言は、宛名人および受け取る資格のある他者に引き渡した時、また電子書類の場合は、相手がそれにアクセス可能な状態になった時に通知したと見なされる。宛名人や受け取る資格のある他者が拒否したり、意図的に妨害する場合でも通知は有効となる。</p> <p>上記に加え、配達証明によって郵送された書面での宣言は</p> <p>a) もし宛名本人または受け取りの資格のある者が郵便物の引き取りを拒否する、または宛名本人によって登録された住所が配達に際し不明であったり、引越しのために引き渡しできなかった場合、配達を試みた日</p> <p>b) その他の場合は、不成功に終わった配達の試みから、または通知を置いた日から平日の5日目で配達したと見なす。</p> <p>法的宣言の配達の評定に関しては、配達がされたという推測を立ててから15日後から6カ月以内に裁判所に審議を申し立てることができる。</p>
<p>法的宣言の無効</p>	<p><u>取り消すことができる場合</u></p> <p>合意の締結時に当事者の一方が重大な事実、および事情について錯誤、または錯誤を他方が起こさせたと推定できる、それを認識し得た、もしくは双方が錯誤の前提にあった場合に取り消しうる。また、一方が違法な脅迫を伴って法的宣言の履行をさせた場合も取り消すことができる。</p> <p>詐欺をされたり、違法な脅迫を伴って宣言を履行させられたり、誤った前提にあった方がその合意を取り消すことができる。</p>	<p><u>取り消すことができる場合</u></p> <p>合意の締結時に当事者の一方が重大な事実、および事情について錯誤、または錯誤を他方が起こさせたと推定できる、それを認識し得た、もしくは双方が錯誤の前提にあった場合に取り消しうる。法律の問題で発生した過ちで、ある法的宣言での錯誤が重大かつその業種に関わる法律の専門家が双方同時に法規定の内容から見て、明らかに誤った情報を通知した場合、取り消すことができる。また、一方を違法な脅迫を伴って、または威圧して履行させられた場合も取り消すことができる。違法な脅迫をされたり、威圧して宣言を履行させられたりまたは錯誤の中にあった、錯誤の前提にあった方がその合意は取り消すこと</p>

	<p>取り消しの期限は、錯誤や詐欺が発覚してから30日、違法な脅迫の場合、窮地に陥ってからすぐにはじまる。取り消しの期限は時効の基準を適用され、6カ月を過ぎたら取り消し権は実行できなくなる。</p> <p><u>無効</u></p> <p>合意が雇用関係の規定、その他の法律に衝突する場合に無効となる。無効は当事者双方と公益が損なわれていない場合、短期間では解決できない。無効については管轄当局から判断がくだされる。</p> <p>雇用者は賃金と人権の保護を保障する権利を事前に辞退することはできない。これらの権利を侵害するような事前の合意も結ぶことはできない。</p> <p><u>法的措置</u></p> <p>無効と取り消しが成立した合意は有効ではない。</p> <p>合意の一部が無効の場合、そこには代わりに雇用関係の規定を適用しなければならない。ただし、その無効の部分抜きにして双方が合意できなかったであろう場合は除く。</p>	<p>ができる。</p> <p>取り消しの期限は、錯誤が発覚してから30日、または違法な脅迫や威圧された場合、窮地に陥ってからすぐにはじまる。取り消しの期限は時効の基準を適用され、6カ月を過ぎたら取り消し権は実行できなくなる。</p> <p><u>無効</u></p> <p>合意が雇用関係の規定、その他の法律に衝突する場合、または雇用関係の規定を回避して成立した場合に無効となる。</p> <p>偽装の合意の場合は無効、ただし他の合意を隠蔽する場合、その隠蔽された合意に基づいて判定されなければならない。</p> <p>*雇用者は賃金を片務の法的宣言にて事前に辞退することはできない。雇用者は一般的に人権の保護を保障する権利を事前に辞退することはできないが、書面上の法的宣言にて辞退することはできる。</p> <p><u>法的措置</u></p> <p>取り消しが成立した合意は有効ではない。</p> <p>合意の一部が無効の場合、雇用関係の規定を適用しなければならない。ただし、双方が無効の部分を除いて合意できなかったであろうという場合は除く。</p> <p>無効にされた合意は有効ではない。ただし、その条項を確定する雇用関係の規定が他の法的措置を伴っている場合は除く。裁判所がその合意の無効を認識している場合、その無効に関する利害は期限に関係なく言及することができる。</p>
--	---	---

	<p>有効ではない合意から発生した権利と義務は、それが有効になったように審査しなければならない。有効でない合意から成立した法的関係は—法律に別段の定めがなければ—使用者が即時権によってすぐに清算する義務がある。</p> <p>使用者の過失から発生した無効の場合、使用者の通常の解雇の法的措置を適用しなければならない。</p> <p>片務の法的宣言が有効ではない場合、この法的宣言から権利と義務は生じない。</p> <p>合意の無効から双方に損害が発生した場合、その賠償には損害賠償責任の規定を適用しなければならない。</p>	<p>有効ではない合意から成立した法的関係から発生する権利と義務はそれらが有効な合意から存在しているように見なさなければならない。有効でない合意から成立した法的関係は—法律に別段の定めがなければ—使用者が即時権によってすぐに終了させる義務がある。ただし、その有効ではない原因を双方が回避する場合は除く。</p> <p>労働契約が使用者側から発生した原因によって無効になり、終了しなければならない場合、使用者が解雇した場合と同等の期間に相当する不在料を雇用者に支払わなければならない。引き続き、退職金の規定も適用しなければならない。</p> <p>片務の法的宣言が有効ではない場合、この法的宣言から権利と義務は生じない。</p> <p>合意の無効から発生した損害賠償には損害賠償責任の規定を適用しなければならない。</p>
<p><u>II. 雇用関係の成立</u></p>		
<p>労働契約：</p>	<p>契約は書面にしなければならない。それを使用者が用意する義務がある。書面にすることを怠ったために有効ではないということを、ただ雇用者だけが、業務についてから 30 日以内に言及できる。</p>	<p>契約は書面にしなければならない。書面にすることを怠ったため有効ではないということは雇用者だけが、業務についてから 30 日以内に言及することができる。</p>
<p>労働契約に義務付けられた内容項目：</p>	<p>双方の名前や名称、そして雇用関係の視点から重要なデータ。</p> <p>雇用者： — 個人の基本賃金 — 職種</p>	<p>双方の名前と基本データ。</p> <p>雇用者： - 基本賃金 - 職種</p>

	<p>一 職場</p>	<p>雇用者の職場を労働契約書に規定しなければならない。それがなければ、雇用者が業務をいつも実施する場所をそれと見なす。</p>
<p><u>III. 雇用関係の終了</u></p>		
	<p>雇用関係は以下の場合終了することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 双方の同意により - 通常の退職・解雇通知により - 非常時の退職・解雇により - 試用期間中の即時権により <p>終了の理由はある根拠から明確に示されなければならない。終了の法的宣言の根拠として、事実と因果関係をその宣言者が証明する。</p>	<p>雇用関係は以下の場合終了することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 双方の同意により - 退職・解雇通知により - 退職・解雇の即時権により <p>終了の理由はある根拠から明確に示されなければならない。終了の法的宣言の根拠として、事実と因果関係をその宣言者が証明する。</p>
<p>期限の決まっている雇用関係の終了</p>	<p>期限の決まっている雇用関係は双方の合意か非常時の退職・解雇、または試用期間の条項にある即時権によってのみ終了することができる。それに逸脱しても使用者側から雇用者との雇用関係を終了することができる。ただし雇用関係が1年で、期限の残存期間が1年より短い場合は、その残存期間に供与されるはずの平均賃金を雇用者に支払わなければならない。</p> <p>期限の決まっている雇用関係は通常の退職・解雇では終了できない。</p>	<p>使用者は期限の決まった雇用関係を下記の場合、解雇によって終了することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> a)清算および倒産手続き中 b)雇用者の能力からなる理由で c)回避できない外的要因によって雇用関係の維持が不可能になった。 <p>期限の決まった雇用関係を雇用者が終了する場合、理由を示す義務がある。その理由は雇用者にとって雇用関係の維持が不可能になった、またはその状況が不均衡な損害を得る場合のみ認められる。</p>
<p>通常の退職・解雇/退職・解雇</p>	<p>法制度の名称： <u>通常の退職・解雇</u></p>	<p>法制度の名称： <u>退職・解雇</u></p>

<p>無期限の雇用契約</p>	<p>無期限の雇用関係は、雇用者からも、使用者からも退職・解雇通知により終了することができる。</p> <p>使用者は解雇の理由を示す義務がある。解雇の理由は雇用者の能力、雇用関係に関する態度、使用者の運営に関する理由であれば認められる。</p> <p>雇用者の業務の実施、および態度による使用者側からの解雇前に弁護の機会を与えなければならない。ただし、それを使用者から期待できない場合は除く。</p> <p>雇用者は無期限の雇用関係を解除する際、理由を述べる義務はない。</p>	<p>雇用関係を雇用者からも使用者からも終了することができる。</p> <p>使用者は解雇の理由を示す義務がある。解雇の理由は雇用者の能力、雇用関係に関する態度、使用者の運営に関する理由であれば認められる。</p> <p>雇用関係の開始から最大1年まで退職・解雇により雇用関係を終了できないということを双方で合意することができる。</p> <p>雇用者は無期限の雇用関係を解除する際、理由を述べる義務はない。</p>
<p>退職・解雇の保護</p>	<p>使用者は下記の規定された期間中は通常の解雇によって雇用関係を終了することはできない。</p> <p>a) 病気により就労不能になり病気休暇が消化されてから最高1年、その他労災や職業病により就労不能による失病手当を受ける権利のある間。</p> <p>b) 病気の子供の看護で失病手当の立場になった。</p> <p>c) 近親者の看護や介護の目的で無給休暇を取得した。</p> <p>d) 繁殖手続きに関する治療、妊娠、出産後の3カ月、または出産休暇</p> <p>e) 子供の看護、および介護の目的で取得した無給</p>	<p>使用者の解雇の場合、解雇通知期間は下記の期間が終了した次の日に始まります。</p> <p>a) 病気により就労不能になり病気休暇が消化されてから最高1年、</p> <p>b) 病気の子供により就労不能、</p> <p>c) 親者の看護や介護の目的で無給休暇を取得した。</p> <p>使用者は以下の場合、解雇によって雇用関係を終了することができない。</p>

	<p>休暇、または子供が3歳以下であれば一無給休暇の要求がなくても。</p> <p>f) 前線および予備軍隊の兵役で招集命令があった、または社会奉仕活動の実施に関する招集令状が配達されてから。</p> <p>g) リハビリ手当の給付を受けている、リハビリサービスを受けている個人の場合、就労不能中の間すべて。</p> <p>h) 養子を迎える前の義務となる養育に入る場合、養子を受け入れる意思のある雇用者一共同で養子を迎える夫婦の決定により養子を育てる際、より重要な役割を負う側一に当たる義務としての養育に入ってから6カ月、または子供が6カ月经過前に養育から出て義務としての養育の期間。</p>	<p>a) 妊娠</p> <p>b) 出産休暇</p> <p>c) 子供の介護目的で取得した無給休暇</p> <p>d) 予備軍隊での本当の奉仕活動の実施</p> <p>e) 女性の法律により、不妊治療手続きに関する治療でその開始から最大6カ月の期間。</p> <p>a) と e) の条項の特定の状況で、使用者の解雇通知の前に雇用者が知らせたという場合にのみ、雇用者はそれについて言及することができる。</p>
<p>退職・解雇通知期間</p>	<p>退職・解雇通知は最低30日、また1年を越えてはならない。そこから有効に逸脱することはできない。</p> <p>30日の通知期間を、雇用関係のあった年数によって最高60日まで延長することができる(法の規定事項に従い)。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3年以上、5日間 - 5年以上、15日間 - 8年以上、25日間 - 10年以上、25日間 - 15年以上、30日間 - 18年以上、40日間 	<p>退職・解雇通知期間は30日。双方の合意により、上記より長く、最高6カ月まで解雇通知期間を延長することができる。</p> <p>使用者からの解雇の場合、解雇通知期間を雇用関係のあった年数によって最高60日まで延長することができる(法の規定事項に従い)。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 3年以上、5日間 - 5年以上、15日間 - 8年以上、25日間 - 10年以上、25日間 - 15年以上、30日間 - 18年以上、40日間

	<p>- 20年以上、60日間</p> <p>使用者は、退職・解雇が通知されてから最低半分の期間、雇用者を一本人の希望に沿った時まで、その期間を分けて一業務実施から免除する義務がある。</p> <p>業務実施から免除の期間は雇用者の平均賃金が支払われる。ただし、賃金を受け取る権利が元々ない場合は除く。</p>	<p>- 20年以上、60日間</p> <p>期限の決められた雇用関係で退職・解雇による終了の場合は、最高でその期限が満了するまで継続することができる。</p> <p>使用者は、退職・解雇が通知されてから最低半分に相当する期間に雇用者を一本人の希望に沿うよう、分けるのは最高2部まで一業務実施から免除する義務がある。</p> <p>業務実施から免除の期間は雇用者の不在料が支払われる。ただし、賃金を受け取る権利が元々ない場合は除く。</p>
<p>退職金</p>	<p>下記のような雇用関係の場合、雇用者には退職金が支払われる。</p> <p>a) 使用者が解雇した。 b) 使用者に法定相続人がないため終了した。</p> <p>退職金の指標 a) 最低3年、1カ月分 b) 最低5年、2カ月分 c) 最低10年、3カ月分 d) 最低15年、4カ月分 e) 最低20年、5カ月分 f) 最低25年、6カ月分の平均賃金の合計 雇用者の雇用関係が老齢年金を受け取る前の5年以内で終了する場合、退職金の指標は3カ月分の平均賃金の総額が加算される。以前に加算された退職金を受け取っている雇用者には加算された退職金を</p>	<p>下記のような雇用関係の場合、雇用者には退職金が支払われる。</p> <p>a) 使用者が解雇した。 b) 使用者に法定相続人がないため終了した。 c) 引継ぎをした新しい使用者が、この労働法の権限下にはないため終了した。</p> <p>退職金の指標 a) 最低3年、1カ月分 b) 最低5年、2カ月分 c) 最低10年、3カ月分 d) 最低15年、4カ月分 e) 最低20年、5カ月分 f) 最低25年、6カ月分の不在料の合計 退職金の上記条項で a) a)―b) 項で規定された指標で1カ月分 b) c)―d) 項で規定された指標で2カ月分 c) e)―f) 項で規定された指標で3カ月分</p>

	<p>支払う必要はない。</p>	<p>雇用者の雇用関係が老齢年金を受ける年齢に達する前の5年以内で終了する場合、上記の不在料の総額を加算する。</p> <p>解雇の理由が雇用者の雇用関係に関する振る舞いであったり、健康の理由ではない能力の問題であったり、雇用者からの退職通知であったり、使用者の法定相続人がなく終了する際に年金受給者と見なされる場合、退職金は支払われない。</p>
退職・解雇の即時権/ 非常時退職・解雇	<p>法制度の名称： 非常時の退職・解雇</p>	<p>法制度の名称： 退職・解雇の即時権</p>
	<p>使用者、または雇用者は雇用関係を以下の場合、非常時の解雇・退職によって終了することができる。</p> <p>a)雇用関係から生ずる重要な義務を故意、または重大な過失によって大幅に違反している。</p> <p>b)態度、振る舞いが雇用関係の維持を不可能にしている。</p> <p>それから有効に逸脱することはできない。</p> <p>使用者による非常時の解雇を通知する前に雇用者にはその実施の根拠の認識と弁護の機会を与えなければならない。ただし、それまでのすべての状況の結果として使用者からその機会を期待することができない場合は除く。</p> <p>非常時の解雇権は、原因となる理由を認知した時から15日以内、その理由の発生から最大1年以内、犯罪行為があった場合、犯罪の時効までに実施することができる。非常時解雇は組織委員会も実施する権利がある。認知の日付とは、非常時解雇の</p>	<p>使用者、または雇用者は雇用関係を以下の場合、非常時の解雇・退職によって終了することができる。</p> <p>a)雇用関係から生ずる重要な義務を故意、または重大な過失によって大幅に違反している。</p> <p>b)態度、振る舞いが雇用関係の維持を不可能にしている。</p> <p>即時解雇権は、原因となる理由を認知した時から15日、最長でその理由の発生から1年以内、犯罪行為があった場合、犯罪の時効までに実施することができる。即時解雇権を組織委員会に実施する権利がある場合、認知の日付とは、即時解雇の理由をその委員会－使用者の権限を実施する組織－に知らされた時である</p> <p>雇用者の即時退職の場合、使用者は業務実施を免除した期間に不在料を供与し、法律に従って退職金も支払う義務がある。</p> <p>即時解雇・退職によって次の場合－理由なしに－終了することができる。</p> <p>a)試用期間中である。</p> <p>b)使用者は期限のある雇用関係</p>

	<p>理由をその委員会－使用者の権限を実施する組織－に知らされた時である。</p> <p>雇用者は非常時退職により雇用関係を終了させることができ、その場合使用者は、通常の解雇で雇用者に給付されるべき期間の平均賃金を支払う義務がある。引き続き退職金の規定も正しく適用されなければならない。雇用者は発生した損害賠償も請求することができる。</p>	<p>期限の決まっている雇用関係を使用者側から即時解雇権によって終了した場合、雇用者は 12 カ月分、または期限の残存期間が 1 年より短い場合、残りの期間に相当する不在料を受ける権利がある。</p>
<p>I V. 雇用関係の違法終了と法的措置</p>		
<p>使用者による違法終了</p>	<p>使用者が雇用者との雇用関係を違法に終了させたと裁判所が確定した場合、一雇用者の申し出により一元の職種に引き続き雇用させなければならない。</p> <p>雇用者がそれを求めない、または使用者の申し出により雇用者を元の職種に復帰させるのを裁判所が却下した場合、一すべての状況を、特に法律違反とその結果の重大さを測り一裁判所は使用者に最低2カ月、最高12カ月分の月平均賃金相当の金額を雇用者に支払うよう義務付ける。</p> <p>雇用者がそれを求めない、または使用者の申し出により雇用者の元の職種に復帰させることを、雇用関係の違法性を確定する裁判所の決定を既判力とした日に終了する。</p> <p>雇用関係の違法な終了の場合、雇用者が支給されたはずの賃金(その他の報酬)と発生した損害を賠償しなければならない。ただし、それが他から返金された場合は除く。</p>	<p>雇用関係の違法な終了によって発生した損害を、使用者は賠償しなければならない。その支給されたはずの収入として要求された損害賠償額は雇用者の12カ月分の不在料の総額を超えてはならない。</p> <p>以下の雇用関係では、雇用者が損害賠償に加えて退職金の総額に権利を有する。</p> <p>a) 違法に解雇でなく終了された</p> <p>b) 雇用関係の終了の際、健康の理由ではない能力による解雇理由で退職金を受け取っていない</p> <p>雇用者は損害賠償と支給されたはずの収入の代わりに、使用者が解雇した場合の基準となる解雇通知期間に支給される不在料に相当する金額を要求することができる。</p> <p>以下の場合、雇用者の申し出により使用者は損害賠償の支払い義務と共に裁判所が雇用関係の修復をする。</p> <p>a) 雇用関係の終了が均等機会の要件に入る。</p> <p>b) 解雇保護に関する定めがある。</p>

雇用者による違法の終了	<p>雇用者との雇用関係を通常解雇で終了しなかった場合、業務免除期間に支給される平均賃金と通常解雇の場合支給される退職金も支払われる。</p> <p>雇用者が雇用関係を違法に終了した場合、その指標として解雇通知後の期間に支払われる平均賃金に相当する金額を使用者に対して支払う義務がある。</p>	<p>c) 組合の同意権への考慮に関する義務と衝突する。 d) 雇用者は雇用関係の終了時に雇用者の代表であった。 e) 雇用者は雇用関係の同意によって終了した。または、自身の法的宣言で取り消すことができた。</p> <p>雇用者が、雇用関係を違法に終了した場合、その指標として解雇通知後の期間に支払われる不在料に相当する金額を支払う義務がある。</p> <p>雇用者が、期限の決まった雇用関係を違法に終了させた場合、期限までの残存期間に支給されるはずの、ただし最大3カ月分の不在料に相当する金額を支払う義務がある。</p> <p>使用者は上記を超える損害賠償も要求することができる。ただし、その総額は雇用者の12カ月分の不在料の金額を超えることはできない。</p>
V. 雇用関係		

雇用関係の期間	<p><u>無期限</u></p> <p>雇用関係－別段の合意がない場合－無期限で成立する。</p> <p><u>期間限定</u></p> <p>暦に従って、または他の適切な方法で規定しなければならない。期限は5年を越えてはならない。そこには延長した期間と過去に限定された雇用期間を終了してから6カ月以内に新たに成立した雇用関係の期間も含まれる。</p> <p>同じ当事者双方が再び成立する、または延長に付与される使用者の正当な利害がなく成り立ちその合意の締結が雇用者の正当な権利を侵害するように導くものであれば、期間限定の雇用は無期限の雇用関係と見られなければならない。</p>	<p><u>無期限</u></p> <p>労働契約書に雇用関係の内容の記載がなければ、雇用関係は無期限で成立する。</p> <p><u>期間限定</u></p> <p>暦に従って、または他の適切な方法で規定しなければならない。期限は5年を越えてはならない。そこには延長した期間と過去に限定された雇用期間を終了してから6カ月以内に新たに成立した雇用関係の期間も含まれる。</p> <p>期間限定の雇用関係は、同じ当事者双方の間で6カ月以内に延長される、または期間限定の雇用関係が終了してから6カ月以内で新しい期間限定の雇用関係の成立は、労働組織とは独立して、客観的な理由がある場合成立することができる。そして雇用者の正当な権利を侵害することはできない。</p>
勤務時間	雇用関係－別段の合意がなければ－フルタイムによる雇用が成立する。	雇用関係－別段の合意がなければ－一般的なフルタイムの日中の勤務時間による雇用が成立する。
通知	<p>使用者は労働契約を締結すると同時に雇用者に以下のことを通知しなければならない(業務に就いてから30日以内に雇用者にその書面も引き渡さなければならない)。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 職種の任務について - 職種に就任するのに必要な学歴について - 業務スケジュールの規範 - 賃金とその他の手当について - 賃金の支払い日について - 業務開始日について - 通常の有給休暇の計算方法、その供与について 	<p>使用者は雇用関係の開始から遅くとも15日以内に雇用者に書面で通知すること。</p> <ul style="list-style-type: none"> - 1日の勤務時間について - 基本賃金以外の賃金とその他の手当について - 賃金の計算方法について、賃金支払の頻度、支払日について - 職種に属する任務について - 通常の有給休暇の指標、計算方法、供与について - 使用者と雇用者の解雇・退職の通告期間確定のきまりについて - 雇用者が労働協約の権限下に属しているかどうかについて

	<ul style="list-style-type: none"> - 使用者と雇用者の解雇・退職の通告期間確定のきまりについて - 雇用者が労働協約の権限下に属しているかどうかについて - 使用者に代表として対応する労働組合や工場評議会(中央工場評議会)の運営について 	<ul style="list-style-type: none"> - 使用者の権限を実施する者について <p>以下の労働契約の場合は、一使用者の権限を実施する者からの通知を除いて一使用者は通知の義務を負わない。</p> <ul style="list-style-type: none"> a) 雇用関係の期間が1カ月を越えない b) 週の労働時間が8時間を越えない
<p>試用期間：</p>	<p>雇用関係の成立時に労働契約の中で締結することができる。</p> <p>期間は30日。30日以下の試用期間は労働協約、および双方の合意でも確定することができる。30日以上で最高3カ月に及ぶ試用期間は双方で、最高6カ月に及ぶ試用期間は労働協約によって確定することができる。試用期間の延長は禁止されていて、そこから法的に有効な逸脱はできない。</p> <p>試用期間の間は雇用関係を双方のどちらからでも即時権によって、理由なしに終了することができる。</p>	<p>労働契約では開始日から最高3カ月に及ぶ試用期間を締結することができる。</p> <p>これより短い試用期間の場合は、双方が話し合い試用期間をもう一度だけ一延長することができる。試用期間は延長の場合でも3カ月を越えることはできない。労働協約では最高6カ月までの試用期間を規定することができる。</p> <p>試用期間の間、双方どちらからでも即時の解雇・退職により一理由なしに一雇用関係を終了することができる。</p>
<p>雇用関係の開始：</p>	<p>雇用関係の開始は業務に就いた日から始まると労働契約に規定される。それに関する合意がない場合、労働契約を締結した翌日から雇用者を業務に就けなければならない。</p>	<p>雇用関係の開始日を労働契約書の中で規定しなければならない。それが無い場合、雇用関係の開始は労働契約の締結の翌日となる。</p>
<p>取り消し権：</p>	<p>旧労働法には存在していない。</p>	

	労働契約を締結した日と業務開始日の間の期間における雇用関係から発生する権利と義務に、または業務に入る事前の支援・準備にのみ責任を負う。	労働契約の締結と雇用関係の開始までの期間で、その状況に重大な変化があり、雇用関係の実施が不可能になるか、不均等な損害を被る場合、当事者一方のどちらからでも契約の取り消しを行うことができる。
VI. 勤務時間		
勤務時間の割当	<p>使用者は勤務時間を割り当てる。</p> <p>勤務時間の割り当ては一労働協約で別段の定めがない場合一遅くとも7日前、1週間前には通知しなければならない。それがない場合にはその前にあった最後の勤務時間の割り当てが規範となる。</p>	<p>勤務時間の割当の規定(勤務スケジュール)は使用者が規定する。</p> <p>勤務時間の割り当ては遅くとも7日前、1週間前には書面で通知しなければならない。それがない場合にはその最後の勤務時間割り当てが規範となる。</p> <p>勤務スケジュールに拘束がない場合、使用者は1日の勤務時間の少なくとも半分の割当の権利を一職種の独自性の観点から一雇用者に対し書面で委譲する。</p> <p>勤務時間は週5日、月曜日から金曜日までで割り当てなければならない(一般的な勤務スケジュール)。</p> <p>勤務時間枠を、または決算期間に適用する場合、勤務時間を週の毎日、またはある労働日に不均等に割り当てることができる(不均等勤務割り当て)。</p> <p>使用者はある日の勤務時間の割り当てを、経営や運営の中で事前に分かれな環境が生じた場合、遅くとも4日前に修正することができる。</p>
フルタイム	<p><u>主な規定:</u> フルタイムの指標は1日8時間、週40時間である。</p>	<p><u>主な規定:</u> フルタイムの1日の勤務時間は8時間(一般的なフルタイムの1日の勤務時間)である。</p>
勤務時間の合間の休憩:	割り当てによる勤務時間の日中の勤務時間、または非常時の業務実施の時間が6時間を越える場合、	雇用者の割り当てによる日中の勤務スケジュール、および非常時の勤務時間の内容で

	<p>雇用者には3時間ごとに一業務の中断を伴って一少なくとも20分、最高1時間の休憩を保障しなければならない。少なくとも20分は連続で供与しなければならない。雇用者は、1日の勤務時間中にたびたび休憩を取る権利を有するが、それは合計して1時間を越えてはならない。</p> <p>非常時の業務実施は割り当てによる日中の勤務の時間の中に計算しなければならない。</p>	<p>a) 6時間を越える場合、20分 b) 9時間を越える場合、続いて25分、勤務中の休憩を保障しなければならない。</p> <p>双方の合意、または労働協約により雇用者には最高60分の休憩を保障することができる。</p> <p>勤務中の休憩は最低3時間、最高6時間の業務実施に続いて供与しなければならない。そこから使用者が権利を逸脱できるのは、業務中の休憩をいくつかに分割して与えた場合で、その分割した休憩の中では少なくとも1回は20分の休憩を与えなければならない。</p> <p>非常時の業務実施は割り当てによる日中勤務の時間の中に計算しなければならない。</p>
1日の休息：	<p><u>主な規定：</u> 雇用者には、1日の業務が終了してから次の日の始業まで最低11時間の連続した休息時間を保障しなければならない。</p>	<p><u>主な規定：</u> 雇用者には、1日の業務が終了してから次の日の始業まで最低11時間の連続した休息時間を保障しなければならない。</p>
週の休息日	<p>雇用者には週に2日の休息日が与えられる。その中で1日は日曜日に当たらなければならない。</p>	<p>雇用者には週ごとに2日の休息日が与えられる(週の休息日)。</p> <p>雇用者には、月に最低1回は日曜日を休息日として割り当てなければならない。</p> <p>不均等な勤務時間割り当ての場合、週の休息日も不均等に割り当てることができる。この場合、一中断のない、シフト勤務や季節的な業務の枠で雇用した雇用者を除いて一雇用者には6日の労働日のあとに週1回の休息日を割り当てなければならない。</p>
週の休息時間：	<p>勤務時間枠を適用している雇用者の場合、勤務時間の割り当てにより、週の休息日の代わりに週で</p>	<p>雇用者には一週の休息日の代わりに一週に最低48時間に相当する、中断のない週の休息時間が与えられる。</p>

	<p>最低48時間に相当する、中断のない休息時間も保障することができる。その中には日曜日も入れなければならない。</p>	<p>雇用者には週の休息時間を月に最低1回は日曜日を割り当てられなければならない。</p>
非常勤務：	<ul style="list-style-type: none"> - 勤務時間の割当を逸脱し - 勤務時間の枠を越え - 当直中の業務実施 - 待機中の命令による業務実施の際、勤務地に到着から業務終了まで一雇用者が複数の勤務地で業務を実施する場合、最初の勤務地に到着してから最後の勤務地で業務を終了するまで一の期間。 <p>暦で年間200時間(労働協約の場合最大300時間)。</p> <p>雇用者が許可された不在時に使用者との合意によって働く場合、非常勤務とは見なされない。</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 勤務時間の割当を逸脱し - 勤務時間の枠を越え - 決算期間に基本となる週の勤務時間を越えた勤務時間 - 当直の期間 <p>全日勤務の場合、暦で年間250時間(労働協約の場合最大300時間)。雇用関係が年度の途中から開始した、限定された期間で、またはパートタイムで成立した場合、その割合を指標として非常勤務を命令することができる。</p>
V I I . 勤務への報酬		
	<p>雇用者には労働契約で確定した基本賃金に相当する賃金が支払われる。</p> <p>雇用者に支払われる賃金は時間給または成果給によって、または二つを合わせたことでも確定することができる。基本賃金を時間給で確定しなければならない。</p> <p>基本賃金として、少なくとも法律で定められた最低保証賃金(最低賃金)が支払われる。</p>	<p>雇用者には労働契約で確定した基本賃金に相当する賃金が支払われる。</p> <p>使用者は賃金を成果給として、または時間給と成果給を合わせる方法でも確定することができる。基本賃金は時間給として確定しなければならない。</p> <p>基本賃金として少なくとも法律で定められた最低賃金を規定しなければならない。</p>

		<p>[第298/2011(XII.22.)政令により2012年1月1日から： - フルタイムで雇用した雇用者への確定された個別の基本賃金の最低保証額(最低賃金)は9万3,000フォリントである。 - 少なくとも高校卒業資格、または専門学校卒業資格を要求する職種の場合、雇用される雇用者の最低保証賃金はフルタイムの場合月10万8,000フォリントとなる。]</p>
賃金の支払：	賃金は一法規定を逸脱する別段の定めがない場合－ハンガリー法で認可された通貨により確定し、支払われなければならない。	賃金は－外国で業務を実施した場合や法規定を逸脱した別段の定めがない場合－フォリントで確定し、支払わなければならない。
手当		
算出の基本：	雇用者の基本賃金	雇用者の基本賃金
深夜勤務：	15%(22時から6時の間に実施した業務)	15%(勤務時間が1時間を越え、22時から6時の間に実施した業務)
シフト手当：	<p>A)複数シフトの勤務スケジュールで(1日の作業時間が雇用者の1日の勤務時間を越え、使用者が雇用者を同じ作業で時間ごとに定期的に、1日の中で交互に交代させる場合、勤務スケジュールは複数シフトと見られる)。</p> <p>午後シフト(14～22時)の勤務には15%。</p> <p>深夜シフト(22～06時)の勤務には30%。</p> <p>B) 中断のない勤務スケジュールで 午後シフト(14～22時)の勤務には15%+5%。</p> <p>深夜シフト(22～06時)の勤務には30%+10%。</p>	業務実施の開始時間が定期的に変わる場合、複数シフト(使用者の業務が週80時間に達する場合)とし、 18～06時 の間に業務を実施した場合は 30% 。
非常勤務：	1日の勤務時間を越えるか、勤務時間以外に実施した労働に対して、50%の手当または自由時間が供	50%の手当て、または自由時間。

	与される。 雇用者の割当により休息日に当たる日に実施した業務には100%の手当て、または50%の手当て+他の休息日が供与される。	100%の手当て、または50%の手当て+他の休息日(雇用者の割り当てられた勤務時間で休息日/休息时间、または休日に当たる日に実施した業務に対して)。
待機：	20% 業務も実施した場合、非常勤務の時間として 非常勤務規定 により雇用者には手当が支払われる。	20% 業務も実施した場合、日曜、休日、複数シフト、深夜業務、非常勤務規定による手当が雇用者の業務実施期間に支払われる。
宿直	40% 業務も実施した場合、非常勤務の時間として 非常勤務規定 により雇用者には手当が支払われる。	40% 業務も実施した場合、日曜、休日、複数シフト、深夜業務、非常勤務規定による手当が雇用者の業務実施期間に支払われる。 業務実施を計測することができない場合、50%の手当が付与される。
休日	1. 休日の勤務時間割当による業務実施には a) 月給制による雇用者には月給+休日勤務手当が支払われる。 b) 成果給や時間給の報酬を受ける雇用者は休日に実施した業務には賃金+不在料が支払われる。 2. 休日に非常勤務が義務付けられた雇用者には上記の報酬の他に、非常勤務手当も支払われる。	休日に通常の勤務時間での業務実施には100%の手当が雇用者に支払われる。
日曜日	50% 例、3およびそれ以上のシフト、ただし例外もある。	50% 複数シフトと待機特性の職種で雇用された雇用者に対し。

IX. 損害賠償		
<p>使用者の損害賠償責任：</p>	<p>使用者が雇用関係の関連で生じた損害には、有責性の有無を問わず全責任を負う。</p> <p>損害が業務の範囲外で生じた避けられない原因であった。もしくは被害者の回避できない振る舞いだけが原因であったと証明できる場合に免除される。</p>	<p>使用者は雇用関係に関連した原因で生じた損害について、雇用者に賠償する義務がある。</p> <p>損害の原因が管理外の環境で生じ、それを想定すべきではなく、損害の生じた環境の結果を回避したり損害を取り除いたりすることが期待できなかった場合、または損害が被害者の回避できない振る舞いだけが原因であったと証明できる場合に免除される。</p>
<p>雇用者の損害賠償責任：</p>	<p>雇用者は、雇用関係からなる義務の過失的な違反が原因となる損害には賠償する責任がある。</p> <p>雇用者は、過失や損害の発生、その規模、原因との関連を使用者に証明しなければならない。</p> <p>過失による損害を起こした場合、雇用者は1カ月分の平均収入の50%に相当する、労働契約では最高1.5カ月分、労働協約では最高6カ月の平均収入を限度としている。</p> <p>故意による損害を起こした場合、雇用者は損害のすべてを賠償しなければならない。</p>	<p>雇用者は、雇用関係から生じたある状況で、一般に求められるような対応をしなかった場合、義務の過失的な違反が原因となる損害として賠償する責任が生じる。</p> <p>上記の条件の成立、損害や原因との関連性は使用者が証明しなければならない。</p> <p>損害賠償の指標は最大4カ月分の不在料となる。労働協約での定めを基に、過失による損害の場合は賠償の指標として雇用者の最大8カ月分の不在料の総額を設定できる。</p> <p>意図的、および重大な過失による損害を起こした場合は、損害のすべてを負う。</p>
<p>保管の責任：</p>	<p>保管や出納義務のある雇用者は、常時保管し、彼らだけが使用や取扱いをする預かった物が不足、紛失した場合、過失の有無に関わらず損害のすべてを賠償する義務がある。</p> <p>不足や紛失が回避できない外的な原因が引き起こした、または使用者が保全の条件を確保していな</p>	<p>保管や出納義務のある雇用者は、常時保管し、彼らだけが使用や取扱いをする預かった物が不足、紛失した場合、損害を賠償する義務がある。</p> <p>不足や紛失が雇用者にとって回避できない理由が引き起こしたと証明した場合、責任を免除される。</p>

	<p>かった場合、雇用者はその責任から免除される。雇用者の金銭の全額負担は、物(工具、製品、品物、材料など)の記録や預り証を基に引き継いだ場合にのみ責任を負う。</p> <p>キャッシャーや会計係、貴重品預りの担当者は記録帳や預り証なしでも彼らが扱った金銭、有価証券、その他の貴重品において責任を負う。</p> <p>保管のために引き渡された物の破損で発生した損害は、雇用者の過失責任を確定する規定により審査しなければならない。しかしこの場合、雇用者が無実の証明をしなければならない。</p>	<p>物を記録帳や預り証を持って確認後、署名して引き継いだ場合、賠償する義務がある。</p> <p>キャッシャーや会計係、貴重品預りの担当者は記録帳や預り証なしでも彼らが扱った金銭、有価証券、その他の貴重品において責任を負う。</p> <p>保管のために引き渡された物の破損で発生した損害は、ある状況で、一般に求められるような対応をしたと証明できるならば、雇用者はその責任から免除される。</p>
<p>雇用者の担保：</p>	<p>旧労働法には存在しない。</p>	<p>双方の書面による合意に基づいて雇用者は使用者に担保を引き渡す。</p> <p>a) 職種のサービスの中で他の雇用者から、第三者から金銭や他の貴重品を受け取り、または彼らにこのような支払いや引き渡しを実施する。</p> <p>b) 上記の実施を直接監視する。</p> <p>担保の総額は最大で雇用者の1カ月分の基礎賃金の総額分。</p> <p>担保は損害賠償に要する補填にのみ使うことができる。</p>

X. 雇用関係の変則的雇用の場合		
呼び出しによる業務実施：	旧労働法にこの法制度は存在していない。	<p>最大6時間のパートタイムの勤務時間に雇用される雇用者が労働契約書に従って職種に属する任務を必要(納期など)に応じて実施する業務。</p> <p>労働期間の枠は最大4カ月。</p> <p>業務実施の時間を雇用者に少なくとも3日前には通知しなければならない。</p>
ワークシェアリング	旧労働法にこの法制度は存在していない。	<p>一つの職種に属する任務を複数の雇用者が対応することを労働契約書で合意することができる。</p> <p>ある雇用者が業務に支障を来した場合、契約を結んだ他の雇用者が雇用関係から生ずる義務を達成しなければならない。</p> <p>勤務時間の割当て：非拘束の勤務スケジュールに関する規定による。</p> <p>賃金：(別段に合意がなければ)均等の割合で雇用者に支払われる。</p> <p>雇用者数が1名に削減されれば、雇用関係は終了する。</p>
複数の使用者から設立された雇用関係：	旧労働法にこの法制度は存在していない。	<p>複数の使用者と雇用者が一つの職種に属する任務の対応について合意することができる。</p> <p>どの使用者が賃金を支払うのか規定しなければならない。</p> <p>使用者らは雇用者の労働権の要求に関して連帯的に責任を負う。</p> <p>使用者の誰か、および雇用者どちらからでも法的宣言により雇用関係を終了させる。</p> <p>使用者数が1名に削減されれば、雇用関係が終了する。</p>

<p>X I. 有給休暇</p>	<p>雇用者には、雇用関係が成立してから経過した暦年毎に通常の有給休暇が付与される。それは、基本休暇と代替休暇からなる。</p>	<p>雇用者には労働に従事した期間を基に暦年毎に有給休暇が付与される。それは、基本休暇と代替休暇からなる。</p>
<p>基礎休暇</p>		
	<p>基本休暇の指標は20日。</p> <p>雇用者の基礎休暇</p> <p>25歳以上、21日 28歳以上、22日 31歳以上、23日 33歳以上、24日 35歳以上、25日 37歳以上、26日 39歳以上、27日 41歳以上、28日 43歳以上、29日 45歳以上、30日</p> <p>の勤務日に上る。</p> <p>長期休暇は、上記に規定された年齢に達して初めて雇用者に付与される。</p>	<p>基本休暇の指標は20日。</p> <p>雇用者には</p> <p>25歳以上、1日 28歳以上、2日 31歳以上、3日 33歳以上、4日 35歳以上、5日 37歳以上、6日 39歳以上、7日 41歳以上、8日 43歳以上、9日 45歳以上、10日</p> <p>勤務日の代替休暇が付与される</p> <p>長期の代替休暇は上記の規定された年齢に達した者が最初に付与される。</p>
<p>代替休暇</p>		
<p>若い雇用者 (18歳以下)</p>	<p>若い雇用者：年間勤務日5日の代替休暇</p>	<p>若い雇用者：年間勤務日5日の代替休暇</p>
<p>16歳以下の子供がいる場合</p>	<p>雇用者に16歳以下の子供がいる場合</p> <p>a) 子供1人、2日 b) 子供2人、4日 c) 2人以上、合計7日</p>	<p>雇用者に16歳以下の</p> <p>a) 子供1人、2日 b) 子供2人、4日 c) 2人以上、合計7日</p>

	<p>の勤務日の代替休暇が付与される。代替休暇の観点から最初は出産した年から、最後は子供が16歳になるまでということに注意する必要がある。</p> <p>(2012年1月1日から施行された改正法に条文化された。以前は両親の決定を基により、養育に大きな役割を担う雇用者と子供を一人で育てる16歳以下の子供の親に代替休暇のみ付与された。)</p>	<p>勤務日の代替休暇が付与される。代替休暇の観点から最初は出産した年から、最後は子供が16歳になるまでということに注意する必要がある。</p> <p>上記の代替休暇に加えて、雇用者の子供が障害者であれば、その子供ごとに2勤務日が追加される。</p>
子供の出産の場合	<p>子供が生まれた際、5勤務日の労働時間の免除が父親に付与される。遅くとも出産から2カ月目の末まで、使用者は申し出に応じた日付に供与しなければならない。労働時間免除の期間は不在料が付与される。</p> <p>旧労働法ではこの法制度は労働時間の免除の項で記載されている。</p>	<p>父親は子供が生まれた場合、遅くとも出産から2カ月目の月末まで5日、双子が生まれた場合には7勤務日の代替休暇が付与され、申し出に応じた日付に供与されなければならない。子供が死産の場合にも休暇は付与される。</p>
地下労働者、イオン化放射線に晒される雇用者	<p>地下で、イオン化放射線の中で1日3時間以上業務を実施している雇用者には年間5勤務日の代替休暇が付与される。</p>	<p>地下で、イオン化放射線の中で1日3時間以上業務を実施している雇用者には年間5勤務日の代替休暇が付与される。</p>
50%の健康被害のある場合	<p>旧労働法ではこの議題による代替休暇は付与されない。</p>	<p>リハビリの専門機関が少なくとも50%の健康被害を確定した場合、雇用者には毎年5勤務日の代替休暇が付与される。</p>
休暇の供与	<p>休暇を一雇用者から事前のヒアリング後一使用者が供与する。</p> <p>休暇供与の日付は遅くとも雇用者が休暇に入る1カ月前に通知しなければならない。</p>	<p>休暇を一雇用者から事前のヒアリング後一使用者が供与する。</p> <p>休暇供与の日付は遅くとも雇用者が休暇に入る15日前に通知しなければならない。</p>

	<p>基礎休暇の1/4を一雇用関係が始まった最初の3カ月は除き一使用者は雇用者の申し出に応じて供与しなければならない。雇用者はその要求を遅くとも休暇に入る15日前には申し出ないといけない。</p> <p>雇用者に関する環境が、業務を実施することで雇用者個人、および家族の状況が不均等に、または重大な被害を被る状態に陥った場合、雇用者はそれを直ちに使用者に伝える。この場合、使用者は基礎休暇の1/4から合計3日一最高3回一雇用者の申し出に応じて日付を、15日前に申し出るという期限の規定を無視して供与しなければならない。雇用者は使用者の督促の際、その状況を業務に入る時に直ちに証明する義務がある。</p>	<p>使用者は年間7勤務日の休暇を一雇用関係が始まった最初の3カ月は除き一最高二つに分けて雇用者の申し出に応じて供与しなければならない。雇用者はその要求を遅くとも休暇に入る15日前には申し出ないといけない。</p>
業務実施義務の免除	<p>下記の場合、雇用者は業務実施の義務から免除される。</p> <p>a) 国民の義務を果たすまで。</p> <p>b) 近い親族の死亡の際、場合によって最低2勤務日。</p> <p>c) 就労不能の失病の際</p> <p>d) 義務付けられた医療検査(妊娠に関する医療検査も含む)の全期間</p> <p>e) 自発的な、または施設の消火活動、および技術的な救助活動をしている間。ただし、消火活動や技術的な救助活動は職種の義務には当たらないという前提で。</p> <p>f) 献血のため離れた全期間、職場以外が手配した献血の場合は最低4時間。</p> <p>g) 回避できない理由により職場に行けない場合。</p> <p>h) 雇用関係に関する規定や使用者の許可に従って。</p>	<p>雇用者は待機の状態と業務実施の義務から下記の場合、免除される。</p> <p>a) 就労不能の際</p> <p>b) 法の規定により、繁殖手続きに関する、医療機関で行われる治療</p> <p>c) 義務化された医療検査の期間</p> <p>d) 献血に必要な、最低4時間</p> <p>e) 授乳する母親が授乳期間の最初の6か月間は日に1時間を2回、多胎児の場合、2時間を2回、9か月末までは1時間、多胎児の場合は日に2時間。</p> <p>f) 近親者の死亡時、勤務日2日。</p> <p>g) 小学校の学習継続、その他双方の合意による学習・研修、その後引き続き学習・研修を行う場合、学習・研修参加に必要な期間。</p> <p>h) 自発的、または施設の消火活動に参加した期間</p> <p>i) 裁判や役所の呼び出し、および手続きに本人の出席が必要な期間</p> <p>j) 特別な配慮をするのにふさわしい個人、家族、および回避する</p>

	<p>i)別の法律に従って、繁殖手続きに関する治療の全期間。</p> <p>j)学校教育制度の中で学んでいる雇用者には、使用者は学業を続けるのに必要な自由時間を保障する義務がある。</p> <p>新労働法に提示された事例の中でj) と e)の項は業務時間の免除の各事例に応じて示されている(下記参照のこと)。</p>	<p>ことができなかった理由による不在期間</p> <p>k) 雇用関係の法律で規定された期間</p> <p>使用者は、雇用者の義務違反の状況調査のために引き続き調査が必要な場合、最高30日の期間、雇用者を待機と業務実施の義務から免除することができる。</p>
出産休暇	<p>母親は24週間の出産休暇を取る権利がある。</p> <p>出産休暇は養子縁組により子供を引き取って育てる女性にも付与される。 (2012年1月1日から施行された。)</p> <p>出産休暇は一別段の合意がなければ一最高4週間を出産予定前に供与しなければならない。 子供が早産のため看護される施設に入り、出産休暇を取らなかった場合一出産後1年が経過するまで一子供が施設から退院した後も請求できる。</p> <p>出産休暇の期間は職務についていた期間として見なされなければならない。</p>	<p>母親は連続した24週の出産休暇を取る権利がある。 出産休暇は養子縁組により子供を引き取って育てる女性にも付与される。</p> <p>出産休暇は一別段の合意がなければ一最高4週間を出産予定前に供与しなければならない。 子供が早産のため看護される施設に入り、出産休暇を取らなかった場合、出産後1年が経過するまで子供が施設から退院した後も請求できる。</p> <p>出産休暇期間は、明らかな業務実施に関する権利以外に、職務についていた期間として見なされなければならない。</p>
無給休暇	<p>雇用者には無給の休暇が付与される。</p> <p>a) 子供が3歳になるまで、子供を自宅で世話するため。</p> <p>b) 子供が10歳になるまで、児童扶養手当の需給期間中。ただし、雇用者が自宅で子供を世話するという前提で。</p>	<p>雇用者の子供が3歳になるまで一子供の世話をするために一無給休暇を取る権利があり、雇用者の要望に叶う日付に供与すること。</p> <p>雇用者の子供の個人的な世話のために、子供が10歳になるまで、児童扶養手当が支給される期間、無給休暇が付与される。</p> <p>雇用者の近親者が長期一予測として30日以上になる一の個人的な看護を目的とした看護の期間に、最高2年間の無給休暇が付与され</p>

	<p>c) 子供が病気の場合、子供が12歳になるまで。自宅での看護のために。</p> <p>雇用者の一願い出により一長期(予測として30日以上になる)看護および介護(以下：看護)が必要な近親者の自宅での看護のための期間。ただし、最高2年間。雇用者自身が看護をする場合、使用者は無給休暇を与える義務がある。</p> <p>雇用者の一願い出により一雇用者自身の力で住まいを作る場合、1年間の無給休暇を許可しなければならない。</p>	<p>る。</p> <p>本当の志願予備軍の兵役を果たすため、その期間、雇用者には無給休暇が付与される。</p>
無給休暇の供与	<p>要求された中断のない無給休暇を、雇用者から指定された一遅くとも1カ月前に通知された一日付を与えなければならない。</p> <p>雇用者が休暇を分割して取りたい場合、その供与の日程は使用者と事前に合意しなければならない。</p>	<p>無給休暇を要求する場合、雇用者は遅くとも15日前までに書面で申請をする義務がある。</p> <p>無給休暇は雇用者によって指定された日付に、最も早くて休暇の終了に関する法的宣言の通知から30日目で終了する。</p>
勤務時間の免除	<p>特別な配慮をするにふさわしい個人、家族または回避できない理由による不在期間中、雇用者は待機と業務実施の義務から免除される。勤務時間の免除期間には不在料が付与される。</p> <p>(これは新しい定めとして、2012年1月1日から施行された法律に条文化された。)</p> <p>授乳する母親が授乳期間の最初の6カ月間は日に2回1時間ずつ、9カ月末までは1時間の勤務時間の免除が付与される。多胎児の場合、勤務時間の免除は胎児の数に応じた指標で付与される。</p>	

凡例

- 旧労働法にはあるが、新法にはない。
- 新労働法での新しい規定
- 旧労働法には全くない法制度
- その他コメント

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