

# 欧州・ロシア雇用制度一覧

2013年 4月

日本貿易振興機構（ジェトロ）

在欧州・ロシア事務所

海外調査部 欧州ロシア CIS 課

本レポートは、欧州主要国及びロシアの雇用関連法制度の現状(2013年1月末時点)を一覧にまとめたものである。企業と労働者の権利・義務を規定する法令・労働規則を所管する政府機関、労働時間・賃金・各種保険制度など雇用条件全般に関わる法制度を中心にとりまとめた。

[「欧州各国の雇用政策の最新動向」\(2013年1月\)](#)と共にご覧いただきたい。

## 欧州地域・2012年雇用制度比較調査

本資料をご利用頂く場合、参照される国名(調査都市)を下記の目次から選択下さい。  
下記の「国名(調査都市)」は対応ページにリンク設定されていますので、該当部分にアクセスできます

1.	<a href="#">英国</a>	2
2.	<a href="#">ドイツ</a>	7
3.	<a href="#">フランス</a>	9
4.	<a href="#">スペイン</a>	13
5.	<a href="#">イタリア</a>	16
6.	<a href="#">オランダ</a>	19
7.	<a href="#">ベルギー</a>	22
8.	<a href="#">オーストリア</a>	26
9.	<a href="#">スイス</a>	28
10.	<a href="#">スウェーデン</a>	31
11.	<a href="#">ポーランド</a>	33
12.	<a href="#">チェコ</a>	35
13.	<a href="#">ハンガリー</a>	38
14.	<a href="#">ルーマニア</a>	40
15.	<a href="#">ロシア</a>	42

### 【免責条項】

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

# 英国の雇用制度一覧

(2013年1月末時点)

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	慣習、判例法が中心の英国では数多くの労働関係法が存在する。	1996年雇用権利法 [Employment Rights Act 1996]、1999年雇用関係法 [Employment Relations Act 1999]、1992年労働組合労働関係(統合)法 [Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992] など
	労働監督機関 (届出機関)	ビジネス・イノベーション・職業技能省 (Department for Business, Innovation and Skills) : 労働基準・労使関係に関する政策などを扱う。 衛生安全委員会 (Health and Safety Executive) : 衛生面、および、安全面に関する事項を扱う。 歳入関税庁 (HM Revenue and Customs) : 源泉徴収に関して届出(最初の給与支給開始の4週間前)。	—
	労使紛争解決のための 法的手続き	雇用審判所 (Employment Tribunal) や助言斡旋仲裁局 (ACAS)、中央仲裁委員会 (Central Arbitration Committee) がある。	1996年雇用権利法 1996年雇用審判所法 [Employment Tribunals Act 1996]、2004年雇用関係法 [Employment Relations Act 2004]
雇用条件	雇用契約形態及び その手続き	雇用主は、雇用の条件の詳細を採用通告書、雇用契約、就業規則などにより、雇用開始から2ヵ月以内に文書の形で被雇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。	1996年雇用権利法
	試用期間	一般的な試用期間は3～6ヵ月間。	試用期間に関する特別な法規制はない
	退職	雇用契約で別途、通告期間が規定されていない場合、法定の最低通告期間(1週間)が適用される。退職届を書面で要求する雇用契約が取り交わされることもある。 (〈注意事項〉退職が自らの意思で反している場合に被雇用者は「みなし解雇 (Constructive dismissal)」の申し立てをする可能性がある。	1996年雇用権利法
	解雇	解雇される被雇用者には通常、契約上及び法定の権利がある。下記1または2の条件を満たし、かつ適正な手続きを経た場合のみ公正解雇と認められ、それ以外の場合には解雇には公正解雇、不公正解雇とみなされるため、解雇に際しては法律アドバイスを受けることが望ましい。  公正解雇 (dismissal) とみなされる理由: 1. 業務遂行不良 (incapability)、非違行為 (misconduct) 2. リダンドancy (余剰人員整理) リダンドancyには以下の2種類がある。 (a) 90日以内に20人以上の規模を伴う「集団余剰人員整理 (Collective redundancy)」 (b) 「個別余剰人員整理 (Individual redundancy)」  1. の理由で解雇する場合、雇用主は、状況改善のための3回の面談、書面警告、最終懲戒審理 (full disciplinary hearing) の開催、結果の通告といった懲戒手続 (disciplinary procedure) を実施する必要がある。 (〈注意事項〉面談においては、雇用主は面談録を作成し、被雇用者にコピーを渡す。被雇用者には不服申立てと、すべての面談に同行者を伴う権利がある。健康状態に起因する就労不能に対しては、最大限の配慮が必要である。  2. の理由で解雇する場合、a,bどちらの場合でも、雇用主は次のような不公正解雇 (unfair dismissal) の事例とならないよう適正な手続きを取る必要がある。これらの手続きを怠ると不公正解雇 (unfair dismissal) とみなされる。 (i) リダンドancy対象のすべての被雇用者に対し事前協議を行わなければならない。事前の協議がない場合、保護裁定 (protective award) を求めて雇用審判所 (Employment Tribunal) への申し立てが行われる可能性がある。 (ii) 対象者の選定は公正かつ理にかなった方法で解雇対象者を選定する。行われなければならない。 (2) 剰員整理手当て (Redundancy pay) を支払う。 (i) 3万ポンド未満の解雇手当ては非課税となる。剰員整理手当てには (a) 契約に基づく剰員整理手当て (Contractual redundancy pay) と (b) 法定剰員整理手当て (Statutory Redundancy Pay: SRP) の2種類がある。 (a) 契約に基づく剰員整理手当てに関して、雇用契約はSRPを上回る金額を提示することができるが、SRPを下回ってはならない。 (b) SRPには、2年以上の継続雇用など諸条件がある。原則として、SRPは次のように算定される: (i) 22歳未満: 1年の就業につき1週間分の給与の半額 (ii) 22～40歳: 1年の就業につき1週間の給与の全額 (iii) 41歳以上: 1年の就業につき1週間の給与の1.5倍の金額 (〈注意事項〉算定期間は最長20年で、算定に使われる1週間の給与の上限額は2013年1月現在、430ポンド、SRPの上限額は1万2,900ポンドとなっている。  不公正解雇 (unfair dismissal) : 被雇用者は、上記1,2以外の理由または適正な手続きを経ずに解雇された場合、雇用審判所に不公正解雇の訴えを起こすことができる。  提訴に年齢制限は存在しない。 通常、被雇用者は2年間の雇用期間 (2012年4月5日以前に採用された場合や北アイルランドでの雇用の場合は1年間) の後に訴えを起こすことが可能となるが、不公正解雇とみなされた場合には雇用期間に関係なく提訴可能。 提訴は解雇から3ヵ月以内に行われなくてはならない。 雇用審判所は補償 (compensation)、復職 (reinstatement)、再雇用斡旋 (re-engagement) を裁定する。 (〈注意事項〉補償の上限は2013年1月現在、7万2,300ポンド。	1996年雇用権利法 1992年労働組合労働関係(統合)法

# 英国の雇用制度一覧

(2013年1月末時点)

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	定年	法律上、規定はない。定年制を導入する場合、一定の年齢で業務遂行能力が低下するなど、客観的に正当であることを証明する必要がある。根拠のない定年は年齢に対する差別(賠償額に上限なし)となるため、通常は定めない。	2010年平等法[Equality Act 2010]、2006年雇用平等(年齢)規則[The Employment Equality (Age) Regulations 2006]
	労働組合(職種別)への加入	労働組合に加入する権利は被雇用者に保障されているが、組合への加入は任意である。労働者が21名以上雇用する雇用主には、労働組合を承認し、労働組合による団体交渉に応じる義務がある。	1992年労働組合労働関係(統合)法
労働時間	労働時間	成人労働者(Adult Workers, 18歳以上): 1. 法定労働時間(残業を含む)の上限は1週当たり平均48時間だが、例外も認められ、当事者の合意によって48時間を超過する労働も可能(ただし、航空機乗務員、3.5トンを超えるトラック運転手など認められない職種がある)。1週当たりの労働時間は、通常17週の期間(基準期間=reference period)を基準に各週を平均して算定する。 2. 成人労働者には次の権利が認められている: (i) 連続して6時間を超過して労働する場合、20分の休憩。 (ii) 労働日と労働日の間に最低11時間の休息。 (iii) 1週間に一度、連続24時間の休息。または2週間に一度、連続48時間の休息。  若年労働者(Young Workers, 18歳未満かつ学卒年齢以上※): 1. 1日8時間、または週40時間を超過して働くことは認められない(様々な厳格な条件を満たしている場合のみ認められる)。 2. 若年労働者は次の権利が認められている: (i) 4時間30分を超える労働の場合に30分の休憩。 (ii) 労働日と労働日の間に最低12時間の休息。 (iii) 1週間のうち、最低48時間の休息。 ※学卒年齢以上とは、15歳以上、かつイングランドとウェールズでは義務教育年齢(compulsory school age)以上、スコットランドでは就学年齢(school age)以上。 (注: 交代制、深夜勤務に関する規制があり、考慮に入れなくてはならない。一般的な労働時間は1週35~40時間。このほかに通常1時間の昼食時間、の他に必要とされる休憩時間が付与される。さらに労働時間は医師など一部業種では異なることがある。 悪天候や交通機関の運休・ストライキなどによる遅刻、欠勤があっても、その時間を有給にする義務はない。	1998年労働時間規則[The Working Time Regulations 1998]
	残業の取り扱い	雇用契約で規定されている時間を超える労働を時間外勤務(超勤、残業など)と呼び、雇用契約に時間外勤務労働に応じる旨記載されている場合のみ、時間外勤務に応じる義務がある。その場合、通常は法定労働時間(週平均48時間)を超えてはならない。通常、雇用契約に記載されていない場合は、雇用主と被雇用者間の問題である。しかし、法定労働時間を超えて働く場合は、あらかじめサイン入り書面で労働時間超勤に関する取り決めがされているを行われなければならない。さらに、時間外労働超勤手当は最低賃金水準を下回ってはならない。管理職スタッフには超勤手当が支給されないことが多い。非管理職スタッフまたは現業職の超勤手当は通常、50%の割増。	1998年労働時間規則
	フレキシブル・ワーク	育児・介護中の被雇用者でその雇用主の下で26週以上働いた者は、フレキシブルワークの申請が可能。 育児・介護中とは、16歳未満の子供(障がい児の場合は18歳未満)を育てているか障がい者手当を受給資格保持者の介護をしており、過去12カ月以内に他社でフレキシブルワークの申請をしていないもの。 「フレキシブルワーク」の形態: (i) パートタイム: (1週間当たり労働日を減らす、等) (ii) フレックス・タイム: 働く時間を選択する(通常コア時間帯が設けられる) (iii) 年間労働時間契約制(annualised hours): 1年間で働く時間を選択する (iv) 圧縮労働時間制(compacted hours): 1日当りは長時間で、少ない日数働く (v) 時差出勤・終業(staggered hours): 出勤・休憩・終業時間を通常から変更する (vi) ジョブ・シェアリング: 1人分として割り当てられた労働時間を他者と分担する (vii) 在宅勤務: 自宅で就業する  (注: 注意事項) 雇用主は以下の理由の場合拒否できる。事業へのダメージとなる追加コストが発生する、顧客ニーズに応えられなくなる、人員の再配置が困難な場合など。拒否された被雇用者は、不服申し立て、または訴訟を起こす権利がある。	2002年雇用法[Employment Act 2002] 2002年フレキシブル労働(手続き要件)規則[The Flexible Working (Procedural Requirement) Regulations 2002] 2002年フレキシブル労働(適格・苦情・救済)規則[The Flexible Working (Eligibility Complaints and Remedies) Regulations 2002]
休暇制度	休暇制度全般	1. 被雇用者は最低28日(週5日勤務の労働者の場合、5.6週に相当)の有給休暇を取る権利がある。 2. パートタイム従業員は比例配分ベースで同等の休暇を取得する権利がある。 3. 法的にはバンクホリデー、公休日(8日)は有給休暇の対象とはならない。 4. バンクホリデー、公休日に労働した場合に自動的により高い賃金を受け取る権利が生じることがない。 5. 法定の最小限の休日以外に雇用主が設定する休日について、雇用主は独自の規則を設定する権利がある。 6. 交通ストなどにより通勤が困難が予想される場合、雇用主は事前に(休暇期間の2倍の通知期間: 休暇1日は通知2日)被雇用者に有給休暇をとるよう要請することができる。	1998年労働時間規則
	病欠	1. 一定の基準を満たした場合、法定傷病手当(Statutory Sick Pay: SSP)が支給される。企業の疾病手当は任意だが、基準を満たせば支給されることが多い。連続8日間以上の病欠には、医師の診断書が必要。 2. 雇用契約を結ぶ被雇用者は次の条件を満たせば最長28週間までSSPを受け取ることができる。 (i) 週末、バンクホリデー、通常労働をしない日も含んで4日以上連続で病気を患い; (ii) 8週間平均で週給107ポンド以上の給与を受け取っている。 3. 複数の会社の被雇用者となっている場合、それぞれの雇用主からSSPを受け取ることができる。 4. 標準的なSSPは週85.85ポンド。	1992年社会保障管理法[Social Security Administration Act 1992]、1982年法定疾病手当(一般)規則[The Statutory Sick Pay (General) Regulations 1982]、1992年社会保障拠出給付法[Social Security Contributions and Benefits Act 1992]、1991年法定疾病手当法[Statutory Sick Pay Act 1991]

# 英国の雇用制度一覧

(2013年1月末時点)

制度	主な内容	根拠法
出産休暇、給付 (Maternity Leave, Pay)	<p>妊娠中の被雇用者には、出産前ケアのための休暇、出産休暇、出産給付、不公正な扱い・解雇からの保護、の4つの主要な権利がある。</p> <p>1. 出産前ケア休暇 すべての妊産婦は、雇用期間の長さに関わらず、医師の診察など、出産前ケアのための必要な範囲で休暇を取得する権利がある。休暇期間中は通常金額の給与が支払わなければならない。妊娠した被雇用者は遅くとも出産予定日の15週以上前に雇用主に申し出なくてはならない。雇用主は薬品被ばく、立ち続けの仕事、長時間労働など妊婦・胎児への危険となるようなすべてのリスクから被雇用者を守る義務がある。また、妊娠関連疾病の診断が出た被雇用者は出産予定日の4週間前から法定出産休暇をとらせなくてはならない。</p> <p>2. 出産休暇 (1) 要件 (i) 雇用契約を交わしている(雇用期間は不問); (ii) 出産予定日の15週間前までに雇用主へ通知(求めがあれば書面) (2) 権利 (i) 法定の出産休暇は52週間(標準26週間(Ordinary Maternity Leave)と追加26週間(Additional Maternity Leave)); (ii) 出産予定日の11週間前から取得可能。健康な妊婦で法定出産休暇を取得しない場合でも産後2週間(工場の場合は4週間)の休暇取得義務がある。</p> <p>3. 出産給付 (1) 要件 (i) 出産予定の週から15週間前までに少なくとも26週間継続して就労している; (ii) 8週間平均で週給107ポンド以上の給与(税引前)を受け取っている; (iii) 28日前までに雇用主へ通知(求めがあれば書面); (iv) 医師の診断書など妊娠を証明するものの提出 (2) 権利 (i) 最初の6週間は、平均週給の90%(税引前); (ii) その後の33週間は、135.45ポンドまたは平均週給の90%(税引前)いずれか低い方を上限 &lt;注意事項&gt;被雇用者は納税者であり、国民保険(National Insurance)に加入している必要あり。</p> <p>4. 不公正な扱い・解雇からの保護 妊娠していることを理由に、あるいは産休取得を理由に女性を男性よりも不利に扱うことは性差別とみなされ違法となる。</p>	<p>2002年雇用法 • Employment Act 2002 1999年出産・育児休暇等に関する規則 [The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999] 1996年雇用権利法 • Employment Rights Act 1996 1999年雇用関係法 • Employment Relations Act 1999 1992年社会保障に関する拠出及び給付法 [Social Security Contribution and benefits act 1992] 1986年法定産休手当(一般)規則 [The Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1986] 2010年平等法 [Equality Act 2010]</p>
休暇制度  父親の育児休暇、給付 (Paternity Leave, Pay)	<p>要件を満たした場合、(養子縁組含む)父親、またはパートナーは、育児休暇、育児給付の対象となる。</p> <p>1. 標準(Ordinary Statutory Paternity Pay and Leave) (1) 要件 (i) 出産予定の週から15週間前までに少なくとも26週間継続して就労している(養子縁組の場合は、養子縁組までに少なくとも26週間継続して就労); (ii) 8週間平均で週給107ポンド以上の給与(税引前)を受け取っている; (iii) 出産予定日の15週間前までに雇用主へ通知(求めがあれば書面); 休暇開始日を変更する場合は、休暇開始日28日前までに雇用主に通知が必要 (iv) 子供の世話をするために、休暇が必要; (v) 子供の養育義務がある; (vi) (養子縁組含む)父親、またはパートナー(養子縁組で育児給付を受給する場合は証書が必要) (2) 権利 • 1週間または2週間連続の休暇。 (開始日は、誕生日、誕生日以降、出産予定の週以降で雇用主と合意した日のいずれか(養子は、養子縁組の日、養子縁組の日以降、養子の英国到着日、到着日以降で雇用主と合意した日のいずれか)で、出生(または養子縁組)日から56日以内に終了する必要がある。 • 育児休暇中に、育児給付として135.45ポンドまたは平均週給の90%いずれか低い方が支給される。</p> <p>2. 追加(Additional Paternity Pay and Leave) 追加の父親休暇は、母親が出産休暇権利をすべて消化していないときにその分を代わって取得可能とするもの。 (1) 要件 (i) 被雇用者パートナーが仕事に復帰; (ii) 被雇用者パートナーが出産予定の週から15週間前までに少なくとも26週間継続して就労している(養子縁組の場合は、養子縁組までに少なくとも26週間継続して就労); (iii) 8週間平均で週給107ポンド以上の給与(税引前)を受け取っている; (iv) 被雇用者パートナーの出産給付、または養子で給付期間が、2週間分以上残っている; (v) 所定の様式により、被雇用者パートナーの出産給付、養子給付が期間途中で終了したことを証明; (iv) 所定の様式により、8週間前までに追加取得を通知 &lt;注意事項&gt;雇用主は、出生または養子縁組の証書、被雇用者パートナーの雇用主の連絡先を入手する権利があり、被雇用者が休暇に入る28日前までに情報を提供しなければ追加休暇を拒否できる。 (2) 権利 • 2週間から26週間の追加休暇。 (開始日は、誕生日、養子縁組の日、養子の英国到着日から20週以降で、子供の最初の誕生日、または養子と生活を始めてから52週で終了する。) • 追加育児給付として、135.45ポンドまたは平均週給の90%いずれか低い方が支給される。 (開始日と終了日は追加休暇に準じる。ただし、終了日は、母親の出産給付、または養子給付が終了したとみなされる日に終了する。)</p>	<p>2006年就業家族法 [Work and Family Act 2006]、 1999年出産・育児休暇等に関する規則 [The Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999]</p>

# 英国の雇用制度一覧

(2013年1月末時点)

制度	主な内容	根拠法	
休暇制度	<p>親として必要な場合、扶養家族に関わることなど緊急時に対処する場合、陪審員など公的義務を果たす場合などに、無給の休暇を取得する権利がある。</p> <p>1. 親として必要な場合                      (1) 要件                      (i) 1年以上勤務;                      (ii) 子供の出生、養子縁組証明に親として名前が記載されている;                      (iii) 親としての義務を果たす予定がある;                      (iv) 派遣職員または契約社員などではない;                      (v) 子供が5歳未満である(特別な場合は18歳未満)                      (2) 権利                      (i) (養子を含む) 子供1人当たり13週間(2013年3月8日より18週間に拡大)                      (ii) 子供が障がい者手当て受給資格保持者の場合、18週間                      &lt;注意事項&gt;雇用主が変更不同意限り、1年間に取得できる上限は4週間</p> <p>2. 扶養家族に関わることなど緊急時に対処する場合                      (法律上の定めはないが、通常1~2日間)                      ・扶養家族のほか、身寄りなく近所で1人暮らしをする老人など緊急的に被雇用者の支援を必要とするものも含まれる可能性がある。                      ・「緊急時」とは被雇用者の助けや保護に依存する者に関わる予期せぬ、あるいは突然の問題。限定されるものではないが、次のようなケースがある:                      (i) 扶養家族の病気                      (ii) 扶養家族の負傷・暴行被害                      (iii) 扶養家族の出産                      (iv) 予期せぬ混乱やアレンジがうまくいかないことで扶養家族のケアができない場合の対処                      (v) 学業中に子供に発生した予期せぬ事故への対処                      (vi) 扶養家族の死</p> <p>3. 公的義務を果たす場合                      ・陪審員(jury)、治安判事(magistrate)、教育関連、保健関連など                      &lt;注意事項&gt;公的義務の場合、有給としている企業が多い。                      独立していて、雇用主から労働協議先として承認されている労働組合代表は、次のような場合に有給休暇を取得できる。                      (i) 労使協議                      (ii) 組合員の懲罰、苦情手続き支援                      (iii) 余剰人員整理、事業売買など、組合員に影響がある事項の協議                      &lt;注意事項&gt;労働組合同士の会合に参加する場合などは無給となる。</p>	1996年雇用権利法	
	兵役	-	-
賃金等	最低賃金	2012年10月1日以降の最低賃金(時給)は、年齢21歳以上6.19ポンド、18~20歳4.98ポンド。18歳未満3.68ポンド。	1998年全国最低賃金法 [National Minimum Wage Act 1998] 2008年雇用法[Employment Act 2008]
	時間外手当	時間外手当では、最低賃金水準を下回ってはならない。特に法律上の定めはないが、割増率は一般的に平日労働が50%、休日労働が100%。管理職スタッフには通常支給されない。	-
	ボーナス	法律上の義務はないが、ボーナスの支給は一般化しつつある。支給額は会社の業績や被雇用者の勤務成績によって決まる。セールスマンなどへは、販売成績に応じたコミッション制が採用されている。	-
	退職金	退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、被雇用者の勤務成績、勤続年数などに左右される。例えば算出方法は、勤続年数×1週間相当分の給与、勤続年数×1ヵ月相当分の給与などというように、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。2013年4月6日より、歳入関税庁オンラインシステム(Real Time Information(RTI))を通じた申告が必要となる。	1988年所得税・法人税法 [Income Corporation Taxes Act 1988]
付加給付	食事手当	食券や昼食手当を支給する雇用主は減少しつつある。社員食堂を設置するところもある。	-
	通勤手当	通勤手当・補助は減少しつつある。	-
	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。公用車を提供する会社は減少しつつある。	-

# 英国の雇用制度一覧

(2013年1月末時点)

制度	主な内容	根拠法
各種保険	労働保険 雇用主は勤務中の傷病を対象とする労災保険に加入する義務がある(事業者責任強制保険: ELCI)	1969年事業者責任(強制保険)法[Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969] 1998年事業者責任(強制保険)規則[Employers' Liability (Compulsory Insurance) Regulations 1998]
	社会保険 1. 16歳以上の被雇用者で一定以上の所得水準のある者は社会保険料(National Insurance Contributions: NIC)の支払いが求められる。 2. 年7,605ポンドを超える収入から源泉徴収の義務があり、所得水準により支払額は変わる。以下、2012/13税制年度(4~3月)に適用されるレートの例:(加入クラスがクラス1属性Aの場合。クラス1(被雇用者)は保険加入者の属性でA~E、J、Lの7段階に分かれている。) (i) 週当たりの収入額が146.01~817ポンドまでの被雇用者は収入の12%を支払う。 (ii) 週当たりの収入額が817ポンド超の被雇用者はさらに収入の2%を追加的に支払う。 (iii) 雇用主のNIC負担比率は13.8%。 4. 次の手当や金額を取得するには被雇用者(あるいは場合によってはその配偶者やシビルパートナー)のNIC支払いが必要である: (i) 拠出制求職者手当(Contribution based Jobseeker's Allowance、クラス1のみ) (ii) 傷病休業給付(Incapacity Benefit、傷病により長期間働けない場合) (iii) 拠出制雇用および生活補助手当(Contribution based Employment and Support Allowance (ESA)) (iv) 公的年金(State Pension) (v) 追加年金(Additional State Pension、クラス1のみ) (vi) 一人親手当(Widowed Parents' Allowance) (vii) 遺族手当(Bereavement Allowance) (viii) 死亡一時金(Bereavement Payment)	1992年社会保障拠出給付法 2001年社会保障規則(The Social Security Regulations 2001) 2002年国民保険料法[National Insurance Contributions Act 2002]
その他	雇用均等 性別、人種(肌の色、国籍、民族)、配偶者の有無、宗教、性的指向、年齢あるいは性転換をしたことに基づいて被雇用者を差別的に扱うことは違法である。さらに身体障害に基づく差別も違法となる。 告訴人が被雇用者かどうかにかかわらず雇用差別を申し立てることができる。例えば、就職面接をしたが人種、性別あるいは障害を理由に採用されなかった場合、その会社の採用方法をめぐり差別の訴えが起こされる可能性がある。 <注意事項>差別に対する賠償額に上限はない。	2010年平等法
	懲戒・苦情処理に関する法定手続き 助言斡旋仲裁局(ACAS)は労使関係について行為準則(code of practice)を定めている。雇用主と被雇用者が行為準則に従えなかった場合に雇用審判所は賠償金額を25%までの範囲で増減する裁量を持つ。 ・懲戒手続き(Disciplinary Procedure) 雇用主は被雇用者の不正行為を疑う理由を書面にて提示しなくてはならない。被雇用者は招きに応じて懲罰会議に出席しなくてはならないが、その際は職場の同僚、労働組合の代表あるいは幹部を随行させる法定の権利を持つ。会議の後、雇用主は被雇用者に対して書面にて決定を通知しなくてはならない。決定に不服の場合、被雇用者は控訴することができる。 ・苦情処理手続き(Grievance Procedure) 同一賃金、差別、余剰人員整理、産休など法定の雇用上の諸権利に関して被雇用者が苦情を申し立てる制度。みなし解雇(constructive dismissal)の事例や被雇用者が雇用主から不当な扱いを受けていると感じるときなどに利用される。被雇用者はまた会議に随行員を伴う権利、控訴する権利を持つ。	2004年雇用関係法 2008年雇用法 [Employment Act 2008] 助言斡旋仲裁局「行為準則」 [ACAS Code of Practice]
	情報・コンサルテーションに関する権利 1. 被雇用者は雇用主に対し、勤務先の組織(会社)における諸事項について情報提供あるいは協議する機会を求める権利がある。ただし、被雇用者数50人以上の組織に適用される。 2. 権利を規定する規則(Regulation)は雇用主が被雇用者に対し情報提供・協議する方法を規定しない。情報提供・協議は、最低従業員の10%(但し最小15人、最大2,500人)による情報提供・協議に関する取り決めを求めた正式な書面による要求、あるいは雇用主側が協議を求めた場合、に行われる。 ただし、次の場合には、書面なしでも協議が必要となる。 ・90日以内に20人以上のリダンプラン(余剰人員整理) ・事業の売買 ・年金制度の変更	2004年従業員への情報提供と従業員との協議に関する規則 [The Information and Consultation of Employees Regulations 2004]
	贈収賄防止 企業は、贈収賄を防止するために機能する十分な手続きを定める必要がある。定めていない場合、あるいは十分でない場合、被雇用者(および関係人(企業のために業務を行う者))の行為について、企業が責任を問われる可能性がある。個人は最長10年の禁固刑、企業は無制限の罰金に加え、公共入札から排除されるおそれがある。また、訴追された場合、社会的評価の低下により引き起こされる損害を認識する必要がある。	2010年贈収賄法[Bribery Act 2010]、2006年公共契約規則 [The Public Contracts Regulations 2006]

## ドイツの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・ 機関等	労働関係法(最上位法)	基本法(憲法)の下、労働法という一つの体系だった法律はなく、労働契約については民法が根拠法となるが、その他案件に応じ労働時間法、解雇保護法、母性保護法、職場保護法など多くの関連法規が存在する。	基本法、民法、労働時間法、解雇保護法、母性保護法、職場保護法、連邦休暇法、など
	労働監督機関(届出機関)	州法に基づき定められた営業監督官が、各法律及びそれに基づく法規命令が遵守されるよう監督を実施。安全衛生については、州政府の労働保護監督官に加え、労災保険組合の監督官が指導等を実施。届出機関:労働局、社会保険局、雇用責任保険組合など。	各州法
	労使紛争解決のための法的手続き	労使間の紛争は州および連邦レベルでの労働裁判所が司法判断する(三審制)。労使紛争の約90%は和解で解決する。	労働裁判所法 (Arbeitsgerichtsgesetz)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	通常、雇用主と被雇用者間で書面による契約が締結される。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	試用期間	3~6カ月の試用期間を設定するのが一般的。雇用主側が適性なしと判断した場合、2週間の予告期間で解雇することができる。また、被雇用者からも2週間の予告期間で試用期間の終了とともに雇用契約の終了(退職)を申し出ることができる。試用期間を設定する場合は雇用契約に明記する必要がある。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	退職	被雇用者より契約終了を申し出る場合、予告期間を遵守する必要がある。契約終了日は15日または月末で、予告期間は4週間である(勤務期間に応じて変動することはない)。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	解雇	(1)10名を超える被雇用者を雇用している事業所においては、解雇される被雇用者が6か月以上中断することなく勤務している場合、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、雇用主は解雇する旨、労使協議会に事前に書面で通知しなければならない。労使協議会は、それに対し懸念を表明したり、特定の条件において異議を申し立てることができる。労使協議会が異議を申し立て、さらに被雇用者が告訴した場合、労働裁判所における手続きが終了するまで、雇用主は雇用を継続しなければならない。 (2) 解雇事由は、次のうち少なくともどれか一つに基づくものである必要がある。①当人の適性・能力の不足、長期にわたり治癒の見込みのない傷病など、②当人の行動(違反行為、成績不振、勤務態度など)、③差し迫った経営上の必要性。特に、経営上の必要性を理由とした解雇の場合、解雇による影響が比較的少ない者を選抜する必要がある(年齢、勤務年数、配偶者・子供に対する責任の有無を考慮する)。 (3) 以下の場合、解雇は禁じられている。①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か月間ないし育児休暇中の職員)、②兵役ないしその代替の社会奉仕に従事している者、③労使協議会メンバー、④重度の障害者 (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年未満の場合は解雇月の15日までに通知すれば良い)。 (5) 予告期間は以下のとおり。2年未満:4週間(解雇月の15日も可)、2年以上5年未満:1か月、5年以上8年未満:2か月、8年以上10年未満:3か月、10年以上12年未満:4か月、12年以上15年未満:5か月、15年以上20年未満:6か月、20年以上:7か月	民法(Buergerliches Gesetzbuch)、解雇保護法(Kuendigungsschutzgesetz)、母性保護法(Mutterschutzgesetz)、職場保護法(Arbeitsplatzschutzgesetz)、社会奉仕法(Zivildienstgesetz)、重度障害者法(Schwerbehindertengesetz)
	定年	「年金受給開始時点で雇用関係が自動的に終了する」と規定するのが一般的。契約や労働協約に規定がない場合は通常解雇・退職の手続きが必要。	-
	労働組合(職種別)への加入	労働組合は産業分野別に組織されており、加入は任意である。労働組合と当該産業の雇用主団体間で締結される労働協約は、連邦労働省が一般的拘束を命じた場合、組合員だけでなく、その産業及び適用地域すべての被雇用者に適用される。	-



## ドイツの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	労働時間法は1日の労働時間を8時間と規定している。実際には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 (Arbeitszeitgesetz)
	残業の取り扱い	労働時間法により、①1日の労働時間は10時間を超えないこと、かつ②6か月ないし24週平均して1日あたり8時間を超えないこと、と規定されているため、残業を命じる場合はこの枠内で実施する必要あり。(役員など管理職を除く)	労働時間法 (Arbeitszeitgesetz)
休暇制度	休暇制度全般	連邦休暇法では、被雇用者は週6日労働の場合、最低年間24日(週5日労働の場合、年間20日)の休暇を取得することができると規定されている。実際には年間25～30日の休暇が与えられることが一般的。	連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz)
	病欠	被雇用者は6週間まで有給の病気休暇を取得できる。それ以上の病気を理由とした欠勤は無給となるが、給与相当額が健康保険組合から支払われる。病気を理由とした欠勤が3日以上になる場合は、医師の診断書の雇用主への提出が必要になる。	報酬継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz)、 社会法典五典
	産休	産前6週間、産後8週間(早産ないし双子以上の出産の場合12週間)の就労は禁じられている。産休期間中は妊娠前13週間または3か月間の平均給与が支払われる。また、一部は本人の健康保険からも支払われる。	母性保護法 (Mutterschutzgesetz)
	育児休暇	3歳未満の乳幼児を養育する被雇用者には子供が3歳になる前日まで最大3年間の無給育児休暇を取得する権利がある。育児休暇を取得する場合、休暇開始の少なくとも7週間前に雇用主に通知しなければならない。育児休暇中は、休暇前の給与の67%相当額が(両親合わせて)最大14か月間分、政府から支給される。育児休暇中の被雇用者の解雇は原則として禁じられている。	連邦両親手当・両親時間法 (Bundeselterngeld und Elternzeitgesetz)
	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 (Arbeitsplatzschutzgesetz)
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25%増し、それ以降50%増し、日曜・祝日には100%増しというケースが一般的。	-
	ボーナス	法的規定はないが、クリスマス手当(年末)あるいは休暇手当(夏)として給与1か月相当分(あるいは夏+年末合計1か月)が支給されるのが一般的。	-
	退職金	被雇用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。雇用主側の理由による解雇の場合、通常勤続年数×月給×0.5～2.0という計算により退職金が支給されるのが一般的(勤務状況、解雇理由によりばらつき。この計算により被雇用者との合意で契約を終了する場合と、解雇通知後被雇用者が労働裁判所へ不服申し立てを行い、雇用主がこの計算により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)。	解雇保護法(Kündigungsschutzgesetz)
	諸税	-	-
付加給付	食事手当	大企業で食事手当を食券として支給している企業が多い。課税対象。	-
	通勤手当	実費ないし実物(事業所所在地の公共交通機関1か月定期)支給をすることが多い。通常公共機関の利用のみが対象。課税対象。	-
	その他厚生諸制度	企業年金制度、財形貯蓄制度を被雇用者に提供しているケースがある。	-
各種保険	労働保険	労災保険に加入する義務がある。業務の危険度によって料率が異なる。2011年の全国平均値は1.32%。	-
	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)15.5%、失業保険3.0%、年金保険18.9%、介護保険2.05%。	-
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	新聞広告もしくは人材紹介会社等の利用が一般的。	-

# フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	労働関係の法律は、労働法典(Code du Travail)としてまとめられる。同法典には、法律、政令(デクレ)、規則も含まれており、全9編(労使協議に関する序章、個別の労使関係、団体の労使関係、労働時間・賃金・利益分配・利益参加(注)制度及び従業員預金、職場における健康及び安全、雇用、職業訓練(生涯教育)、特定の職業・活動に対する特別措置、労働法適用に対する監督)から構成されている。  (注)利益参加(participation)とは、企業が実現した利潤の一部を、明確な基準にしたがって、各被雇用者に割り当てること。	Code du Travail(労働法典)
	労働監督機関 (届出機関)	国家レベルの労働行政は労働・雇用・職業教育・労使対話省が担当しており、同省は地方組織として企業・競争・消費・労働・雇用地方局を擁する。同局には、労働監督の役割を担う労働監督官が配置されている。 雇用主は社会保障・家族手当に負担金徴収組合に「雇用事前申告書」を提出しなければならない。	Code du Travail L1221-10～L1221-12-1、L8112-1～L8114-3、R1221-17～R1221-21、R8111-1～8114-2(労働法典L1221-10～L1221-12-1、L8112-1～L8114-3、R1221-17～R1221-21、R8111-1～8114-2)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働契約に関する個別労使紛争の解決を専門に担う労働審判所があり、その裁判官は選挙で選出される。集団(労働組合など)の場合は大審裁判所、被雇用者代表の選挙に関する紛争は小審裁判所が担当する。	Code du Travail L1411-1～L1462-1、R1412-1～R1463-1、D1423-56～1462-3(労働法典L1411-1～L1462-1、R1421-1～R1463-1、D1423-56～D1462-3)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	期限付き雇用契約(CDD)及び無期限雇用契約(CDI)があり、前者の場合は条件がある。その他、不定形雇用契約形態(パートタイム労働契約、見習い契約)がある。また、無期限雇用契約以外は書面での契約が必要である。但し、EU指令に基づき無期限雇用契約の場合でも最低限の情報(給与額、試用期間等)を被雇用者に通知することが義務付けられている。また、労働協約により、雇用契約締結が義務付けられている場合もある。義務ではないものの、無期限雇用契約の場合でも書面で契約書を交わすことが望ましい。	Code du Travail L1211-1～L1254-13、R1221-1～1254-9、D1221-23～D1253-11(労働法典L1211-1～L1254-13、R1221-1～1254-9、D1221-23～D1253-11)、Directive Européenne 91/533(EU指令91/533)
	試用期間	カテゴリー別に最長期間が決まっている。一般工職(ouvriers)・一般事務職(employés):2ヵ月、職工長・技術者(agents de maîtrise, techniciens):3ヵ月、総合職・管理職(cadres):4ヵ月。産業別協定で決められている場合のみ、1回に限り更新(延長)可能。但し、2008年6月26日(新法の公布日)以前に産業別協定で制定された、最長期間を超える試用期間は、例外として引き続き適用される。	Code du Travail L1221-19～L1221-26(労働法典L1221-19～L1221-26)
	退職	退職は被雇用者の自由意思に基づくもので、雇用主の合意は必要としない。書面で通知する法的義務はないが、書面通知が望ましいとされる。特定の職種(保母、ジャーナリスト、委託販売外交員)のみ法律で規定。その他は、労働協約と労働慣行による。	Code du Travail L1237-1(労働法典L1237-1)
	解雇	被雇用者の過失など、個人的理由による解雇と経済的解雇がある。経済的解雇は解雇者数により、個別的経済解雇と集団経済解雇に分かれる。種類により、手続き方法が変わるが、どの場合も正当な理由を必要とする。解雇手当ては無期限雇用契約のもとで1年以上勤務した場合に支払い義務がある。過去3ヵ月の平均給与あるいは過去1年の平均給与のうち、被雇用者に有利な数字を基準とする。最低補償金額は10年まで(毎月の給与)×(勤務年数)×(5分の1)、10年を超える年数に対しては(毎月の給与)×(10年を超える勤務年数)×(3分の1)となる。	Code du Travail L1232-1～L1235-17、R1231-1～R1235-17、D1232-4～D1235-20(労働法典L1232-1～L1235-17、R1231-1～R1235-17、D1232-4～1235-20)
	定年	年金の満額受給に必要な最低勤務期間(保険料納付期間)は生年月日により40～41.5年。満額受給年齢は生年月日により65～67歳となっているが、20歳前に働き始め満額受給に必要な保険料の納付期間を有する場合、60歳で満額受給で早期退職できる。また、定年は62歳だが、労働協約によっては60歳で定年退職できる場合もある。65歳を超えた被雇用者が就労継続を希望する場合、雇用主は被雇用者を70歳まで定年退職させることはできない。	Code du Travail L1237-4～L1237-106、D1237-1～D1237-2-1、Décret n°2012-847 du juillet 2012(労働法典L1237-4～L1237-106、D1237-1～D1237-2-1、2012年7月2日のデクレn°2012-847)
	労働組合(職種別)への加入	労働者の組合への加入は任意。政府に承認された代表的労働組合は労働協約の締結権を持ち、企業内で労働組合支部を設置することができる。50人以上の企業は組合代表を選出することができる。組合代表の数は企業規模により異なる(被雇用者数50～999人:1人、1,000～1,999人:2人、2,000～3,999人:3人、4,000～9,999人:4人、9,999人以上:5人)。組合代表の最大専従時間は企業規模により異なる(被雇用者数員50～150人:1ヵ月10時間、151～499人:15時間、500人以上:20時間)。	Code du Travail L2111-1～L2146-2、R2121-1～R2146-5(労働法典L2111-1～L2146-2、R2121-1～R2146-5)

# フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	週35時間(年間1607時間)。業界・企業レベルの労使合意より35時間を超える就労を含めた労働時間の調整が可能である。最長労働時間は、10時間/日、48時間/週、但し、週の平均労働時間が連続12週間にわたり44時間を超えてはならない。また、1週間6日を超える労働は禁止されている。管理職の最高労働日数は218日とされているが、労働協約で若干少なく規定されている企業もある。労働者の継続休息時間は最低11時間/日、35時間/週と規程されている。	Code du Travail L3111-1～L3134-15、R3121-1～R3135-6、D3121-7～3134-5 (労働法典L3111-1～L3134-15、R3121-1～R3135-6、D3121-7～3134-5)
	残業の取り扱い	企業内、業種別の労働協約により、10%以上の割り増し賃金率を自由に規定できる。協約のない場合、残業時間に対する割増賃金は35～43時間まで25%割増、43時間を超える場合は50%の割増が規程されている。企業内、業種別の労働協約により残業時間の年間枠が規定されていない場合、労働法が規程する残業時間年間枠である220時間が適用される。残業枠を超える場合、割増賃金の他に雇用主は法定代替休暇を与える必要がある。また、残業代の代わりに代休を取得することもできる。上述した残業時間の年間枠は、経営者に属する管理職、および年間枠にかかる協定を別途締結している被雇用者は適用除外となる。	Code du Travail L3121-11～L3121-25、D3121-7～D3121-14-1、D3122-7-3、Loi 2008-789 du 20/08/2008 (労働法典L3121-11～L3121-25、D3121-7～D3121-14-1、D3122-7-3、2008年8月20日法律2008-789)
休暇制度全般	休暇制度全般	1か月の労働につき、2.5日就業日、年間で30就業日(5週間)の有給休暇を支給する。期限付雇用契約者と派遣労働者が契約終了までに有給休暇を取得できなかった場合は、契約期間に受け取った給与の最低10%に相当する金額を有給休暇手当として支給する。有給休暇の法定取得期間が定められており、5月1日から10月31日に4週間を消化し、11月1日から翌年の5月31日までに残りの1週間を消化することを原則とする。	Code du Travail L.1251-18～20 (労働法典L.1251-18～20)L.3141-1～31(労働法典 L.3141-1～31)D.3141-1～37(労働法典 D.3141-1～37)、Loi No. 2012-387 du 22 mars 2012 (2012年3月22日法律No. 2012-387)、Loi No. 2008-789 du 20 août 2008 (2008年8月20日法律No. 2008-789)
	病欠	病気または事故(除く労災)により病欠した場合、医師の診断書提出を条件として、健康保険助成金庫から病欠4日目以降病欠手当が支給される。手当は1日当たり、過去3か月の給与の合計の182.5分の1、ただし上限は41.38ユーロ(2012年時点)。病欠の前年の6か月間に法定最低賃金の時給の1,015倍(2012年7～12月の場合9,541ユーロ以上)の収入を得たか、もしくは病欠する前の3か月間に200時間以上の労働に従事していれば、最高6か月までの病欠手当が支給される。6か月以上の支給を受けるためには、病欠の前12か月間に800時間以上かつその最初の3か月に200時間以上労働に従事しているか、病欠の前に12か月以上社会保障制度に加入して、社会保障費を支払っており、かつその12か月間に法定最低賃金の時給の2,030倍(2011年の場合1万8,270ユーロ)以上の収入を得て、うち半分は過去6か月以内の収入でなければならない。いずれの場合にも支給期間は、慢性疾患、長期療養を必要とする場合で最高3年間、一般的な病気の場合は、3年間で360日まで支給される。	Code du Travail L.1226-1～5(労働法典 L.1226-1～5)Code de la Sécurité Sociale L321-1～3、L323-1～6、L324-1(社会保障法典 L321-1～3、L323-1～6、L324-1)
	産休	出産休暇は、2人目以下の場合は、出産前6週間、出産後10週間の合計16週間の産休が与えられる。3人目以上の場合は、出産前8週間、出産後18週間の計26週間となる。本人が希望すれば、休暇を短縮することも可能であるが、出産前後あわせて8週間、うち産後6週間の労働は禁止されている。産休中は、健康保険助成金庫から休暇手当が支給される。手当額は過去3か月の給与の平均日給が1日当たりの支給額となるが、81.49ユーロを上限(1か月30日の場合2,444.70ユーロ)とする。産休中の労働者は保護されており、産休中と産休明け4週間後までは解雇することが禁止されている。 父親は子供の出産の際、3日の有給休暇を取得できる。また、子供の父親になった労働者は、出産日から4か月の間に、暦日で最長11日間まで父親休暇を取得できる。双子の場合は18日間となる。休暇を分割して取得することはできない。雇用主は父親休暇の付与を拒否、または延期を要求することはできない。3日の有給休暇と父親休暇を続けて取得することも可能。父親休暇中は、健康保険助成金庫から産休手当と同額の手当てが支給されるが、81.49ユーロを日給の限度額とする。3日の有給休暇は年休の計算の際、実働日とみなされる。	Code du Travail L. 1225-1～363, L. 3142-1, D.1225-8, R. 1225-1～7, R. 4152-1～2, D. 4152-3～12, R. 4152-13～28 (労働法典 L. 1225-1～36, L. 3142-1, D.1225-8, R. 1225-1～7, R. 4152-1～2, D. 4152-3～12, R. 4152-13～28)Code de la Sécurité Sociale L. 331-3～6, R. 313-1～4, R. 331-5 et R. 331-7(社会保障法典 L. 331-3～6, R. 313-1～4, R. 331-5, R. 331-7)
兵役	なし	なし	

# フランスの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
賃金等	最低賃金	政府によって定められた法定最低賃金である全産業一律最低保障賃金(SMIC)は、時給9.43ユーロ(2013年1月時点)、週35時間労働で月額1,430.22ユーロ。 SMICの額は毎年1月1日に改定される。毎年7月1日に経済全般の状況に応じて全国団体交渉委員会の意見を聴取後、政府が政令で率を決定する場合もある。少なくとも、消費物価指数が2%上昇すると自動的に同率で上昇する。	ArticlesL. 3251-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 à R. 3252-49 du Code du travail (労働法典L.3251-1~L. 3252-13、R. 3252-1~R.3252-49) Décret n° 2012-828 du 28 juin 2012 (2012年6月28日付け政令n° 2012-828) Décret n° 2009-552 du 19 mai 2009 (2009年5月19日付け政令n° 2009-552)
	時間外手当	「残業の取り扱い」に同じ。被雇用者20人未満の企業に対しては社会保険料の企業負担分が1時間あたり1.5ユーロ軽減される。	Code du Travail L.3121-10~25 (労働法典 L.3121-10~25) Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 (2012年8月16日付け法律n° 2012-958)、Décret n° 2012-1074 du 21 septembre 2012 (2012年9月21日付け政令n° 2012-1074)、Corculaire n° DSS/5B/2012/319 du 18 août 2012 (2012年8月18日付け通達n° DSS/5B/2012/319)
	ボーナス	労働法ではボーナスの支給は義務付けられていない。ただし、慣行で年に1ヶ月相当の給与を支給することが多い。	法律上の規定はなし。
	退職金	希望退職か、雇用主による労働者の解雇により、退職金の計算額が変わる。 労働者による希望退職 同一の雇用主のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の受給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満で給与1/2ヵ月、15年以上20年未満で1ヵ月、20年以上30年未満で1.5ヵ月、30年以上で2ヵ月。  雇用主による労働者の解雇 最低でも法定解雇補償手当(解雇参照)を支払う。 雇用主は、退職金とは別に労働者の年齢に係らず、抛出金として退職金の50%を老齢保険金庫(CNAVTS)に支払う義務がある。	Code du travail L. 1237-4, L. 1237-5~10, R. 1234-2, D. 1237-1~D. 1237-2-1 (労働法典 L. 1237-4, L. 1237-5~10, R. 1234-2, D. 1237-1~D. 1237-2-1)
付加給付	諸税	労働者の給与、手当、現物支給は一部の非課税項目を除き、所得税の対象となる。所得税は自己申告制となっており、前年度の所得に係る所得税を次年度に支払う。 給与に係る諸税として、雇用主は住宅援助負担金(給与の0.1~0.5%)、住宅建設支援負担金(給与の0.45%)、徒弟税(0.5%)、職業訓練支援負担税(被雇用者数により0.55%~1.6%)を支払う。労働者は、一般社会税(給与の98.25%の7.5%)、社会保障債務返済(給与の98.25%の0.5%)を支払う。	Code général des imûpôts Artcile 1A, 4A, 4B, 4bis, 5, 6, 7, 8, 10, 11 (租税一般法典 1A, 4A, 4B, 4bis, 5, 6, 7, 8, 10, 11) Code de la sécurité é sociale L.136-1,2,3,5,8 L834-1, (社会保障法 L.136-1,2,3,5,8 L834-1) Code de travail L6331(労働法典L6331)
	食事手当	フランスでは一般的に慣行として、Ticket Restaurant (チケ・レストラン)と呼ばれる食券を食事手当として被雇用者に支給する。雇用主負担分は食券額の50%以上60%未満でなければならない。残りは労働者の自己負担となる。通常1ヵ月相当として20枚綴りで、1枚当たりの雇用主負担額が5.29ユーロ以下の場合、社会保障費負担の対象とはならない。	Code de la sécurité sociale L131-4 (社会保障法 L131-4), Code du travail L3262-1~7, R3262-1~46 (労働法典 L3262-1~7, R3262-1~46)
	通勤手当	交通費については、雇用主が半額を負担することが求められる。	Circulaire DGT-DSS no.1 du 28 janvier 2009 (2009年1月28日付 通達 DGT-DSS no.1)
	その他厚生諸制度	企業委員会(労使協議会)の設置 被雇用者数50人以上の企業は企業委員会(労使協議会)を設置することが義務付けられる。同会は、労働者と雇用主の意思疎通を促進するとともに、企業内の福利厚生・文化活動を実施する組織である。運営経費は法律で定められた雇用主からの補助金によってまかなわれる。  企業利益の分配の一環として、企業が一定の業績をあげた場合、その業績の一部を従業員に分配する利益参加制度、利益分配制度、従業員預金制度、自社株無償譲渡制度がある。このうち、利益参加制度は被雇用者数50人以上の企業について義務付けられているが、その他は任意である。	Code du travail L2321-1,2322-1,2324-1,R2324-1~2, 24,L2325-1,5,6,12,13,43,44(労働法典 L2321-1,2322-1,2324-1,R2324-1~2, 24,L2325-1,5,6,12,13,43,44) Code du Travail L3312-1~8 (労働法典 L3312-1~8) Code du Travail L3321-1~3326-2 (労働法典 L3321-1~3326-2) Code du Travail L3332-3, 3335-1 (労働法典 L3332-3, 3335-1)

## フランスの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
各種 保 険	労働保険	雇用主は、労働者の通勤・勤務中の事故・災害、職業病を補償する労働災害保険に加入する義務がある。	労災： Code de la sécurité sociale L. 411-1～, L. 461-1～(社会保障法典 L. 411-1～, L. 461-1～) 職業病： Code de la sécurité sociale R. 461-1～(社会保障法典 R. 461-1～)
	社会保険	給与、賞与、各種手当に対して社会保障費を支払う。社会保障費に含まれる項目は、疾病保険、寡婦(夫)保険、住宅援助負担、老齢保険、労働災害保険、失業保険、補足退職年金等。病欠手当は社会保障費が免除、退職・解雇手当など一部の手当も条件を満たせば社会保障費が免除される。労働者負担の社会保障費は雇用主が源泉徴収し、各管轄機関に払う。 社会保障費の負担額は、雇用主が給与額の約45%、労働者が約25%である。	Code de la sécurité sociale (社会保障法)
そ の 他	職業訓練	企業の在職者に対する訓練は、法律的義務とされ、その基本原則は1970年の全国労働協約に基づいている。企業における職業訓練は基本的に企業の負担で行われ、使用者のイニシアティブにより企業職業訓練計画に基づく職業訓練と労働者のイニシアティブによる有休職業訓練休暇、個別研修権からなる。個別研修権は、1年につき20日間(6年間で120日まで積立可能)の研修を行う権利。 その他、若年者見習制度、企業内インターン研修制度などがある。	Code du travail L. 6311-1～ D. 6312-1～ (労働法典 L. 6311-1～ D. 6312-1～) accord du 9 juillet 1970 (1970年7月9日協定)、loi du 16 juillet 1971(1971年7月16日法律)
	職員募集方法	職員募集は雇用主の采配にまかされているが、法律により求人広告掲載内容に関する義務が定められている。募集内容については、フランス語での広告作成義務(在仏外国人向けミニコミ誌は除く)、年齢制限の禁止、差別的な記載事項の禁止、性差別条項の禁止などが定められている。 募集方法は、主に新聞雑誌インターネット広告、民間の斡旋機関、職業安定所、社内募集などの方法が利用されている。	Code du Travail L.5321-1～3, L5331-2～6, L5333-1、L5334-1 (労働法典 L.5321-1～3, L5331-2～6, L5333-1、L5334-1 )

# スペインの雇用制度一覽

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	基本法である「労働憲章」、またその施行細則としての位置づけの法令、勅令、省令など多くの関連法規が存在する。これに次いで重要な規定とされるのが「労働協約」(地域・業種、または企業別に職務内容、賃金、勤務日数・時間、休暇などの基幹的労働条件について細部まで定めた労使間合意文書)。「労働協約」で規定がある場合、他の法規の適用外となる場合も多い。「雇用契約書」の条件内容は「労働協約」「労働法」と同等もしくは被雇用者から見てそれ以上でなければならない。	①労働憲章(Estatuto de los Trabajadores (R.D.L.G.1/1995)) ②労働協約(Convenios Colectivos de Trabajo)
	労働監督機関 (届出機関)	雇用・社会保障省 雇用庁(SPEE: Servicio Publico de Empleo Estatal) 以前の名称“INEM”と呼ばれることも多い。 また、各県に労働査察事務所(Inspeccion de Trabajo y Seguridad Social)が設置されている。	①、Ley(法)42/1997、Ley54/2003、Ley62/2003、Ley32/2006、Ley25/2009、Ley26/2009、Ley26/2011等の定め
	労使紛争解決のための法的手続き	企業所在地の自治州の労使調停裁判所(Servicio de Mediacion, Arbitraje y Conciliacion (SMAC))で調停。不服の場合は、さらに各県の労働裁判所(Juzgado de lo Social)で争われる。	上記①、②の定め
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	違法性のない環境の下、雇用主と被雇用者の双方の合意による。無期(正規)雇用と有期(非正規)雇用に大きく分かれているが、それぞれに多様な契約形態、および社会保険料減免をはじめとする雇用インセンティブがある。 雇用主は契約後10日以内にSPEEに契約内容(通常契約書コピー)を報告する義務がある。	R.D.(勅令)1659/1998、R.D.2720/1998、R.D.L.15/1998、R.D.1131/2002、R.D.1424/2002、O.TAS.(労働・社会問題省令)770,14-III-2003、R.D.1715/2004、Ley(法)43/2006、Ley40/2007、Ley35/2010、Ley27/2011、Ley29/2011、R.D.L.(勅令)5/2011、R.D.L.10/2011、R.D.L.18/2011、Ley2/2012、Ley3/2012、R.D.L.3/2012、R.D.L.20/2012を厳守の上、その他の条件は合意
	試用期間	労働法では、管理職は原則最長6ヵ月、一般職は最長2ヵ月(被雇用者25人未満の企業の場合は3ヵ月)、その他雑務役は最長2週間となっている。試用期間中の解雇もしくは自己退職は相互にその責任を問わない。 2012年より、被雇用者50人未満の企業がフルタイム正規契約で雇用する場合は1年間の試用期間を設けることが可能となった。	上記①、②の定め、R.D.(勅令)1659/1998、R.D.1424/2002、O.TAS.(労働・社会問題省令)770,14-III-2003、R.D.1715/2004、Ley(法)3/2012を厳守の上、その他の条件は合意
	退職	・自己都合による退職の場合:雇用主に対し事前通知(通常15日前、労働協約により異なる)をする義務を負う。 ・退職の理由が雇用主側の契約不履行(給与未払い・遅延、条件違反、契約違反、セクハラ等)の場合: 雇用主は、不当解雇補償金(33日相当給与×勤続年数(給与24ヵ月相当額が上限))その他該当する場合は損害賠償金の支払い義務を負う。	上記①、②、Ley(法)12/2001、Ley45/2002、L.O.1/2004、L.O.3/2007、Ley13/2009、Ley36/2011、Ley3/2012
	解雇	・客観的合理性を伴う解雇の場合: 業績・技術・組織・生産上の理由(特に三四半期にわたる減益・売上高減少)、職務不適応、転勤拒否、高欠勤率(2ヵ月間に20%超)などの場合、正当解雇補償金として20日相当給与×勤続年数(給与12ヵ月相当額が上限)。この種の解雇は、集団解雇や公的機関での人員整理(公務員以外の職員)にも適用可能。 被雇用者側の義務不履行、不正行為などで雇用主に責任がない場合、解雇補償金の支払は不要(ただし、労働裁判官にこれを立証することは困難)。 ・不当解雇(客観的合理性を伴わない解雇)の場合: 雇用主側の都合による解雇。不当解雇補償金として、33日相当給与×勤続年数(給与24ヵ月相当額が上限)を支払う義務がある。	同上
	定年	社会保障法(Ley de General de la Seguridad Social)は以前明示していた定年年齢を削除し、基本的に被雇用者本人の意思による自己定年退職制(65歳以上)となり、同年齢を迎えたことを理由に雇用主側が強制的に退職させることは基本的に不可。ただし、業界によっては労働協約書に明示されている場合がある。	上記②及び社会保障法(R.D.L.(勅令)1/1994)、Ley(法)14/2005の定めに基づく自己定年退職制
	労働組合(職種別)への加入	労働組合(産業分野別)への加入は任意。 被雇用者総数50人以上で被雇用者側が希望する場合、社内組合代表の選出権、社内組合合権、全国大会への出席権が被雇用者側に発生する。	スペイン憲法、上記①、②及び、L.O.(組織法)11/1985、L.O.14/1994、R.D.L.G(立法勅令).2/1995、Ley(法)38/2007

## スペインの雇用制度一覽

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	上限は週40時間。労働協約または雇用契約でそれ以下の労働時間が設定されていることが多い。昼食時間は労働時間として換算しない。 労使間の合意により、年間労働時間の10%を通常勤務時間・日以外に不定期に振り分けることが可能。 また、育児・介護などの目的において労働時間の短縮が認められている。	上記①、②、R.D.(勅令)83/2001、Ley(法)24/1992、Ley25/1992、R.D.1561/1995、L.O.(組織法)3/2007、Ley9/2010、Ley39/2010、R.D.1148/2011、R.D.1635/2011、Ley3/2012
	残業の取り扱い	労働法では最大年間80時間まで。80時間を超過した場合には、超過した月の翌月より4カ月以内にその者に代休を与える義務が雇用主にある。	同上
休暇制度	休暇制度全般	年間最短30日(間に土日祝日が入る場合は休暇日数に算入)。病欠日数とは別計算。労働協約により、30日間に更に休暇日を規定する業界あり。また法律上、解雇による清算の場合を除き、休暇の買い上げは違法となる。	上記①、②、L.O.(組織法)3/2007、Ley(法)3/2012、またはそれらに反しない企業内規定
	病欠	病欠(医師の診断書が必要)発生から4日目以降20日目までは給与額(算定ベース額)の60%、21日目以降最長1年目まで75%を社会保障制度から支給。多くの労働協約では、雇用主が残りを負担し、給与額の100%が保障されている。	上記①、②、R.D.L.(勅令)1/1994等の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	産休	出産前後連続16週間の産休取得(特に産後6週間の就労は禁止)が規定されている。双子など複数児を出産した場合は1人につき2週間加算される。産休期間中は社会保障制度により、給与額(算定ベース額)の100%が支払われる。父親についても、母親の産休中あるいはその直後に連続4週間の産休取得が可能。 なお、子供1人につき、誕生後最大3年間の休職期間の取得が可能であり、復帰後1年間については同一ポストへの復帰を保障しなければならない。(育児以外に、2親等までの親族の看病を目的とした最大2年間の休職も認められている)	上記①、②、R.D.(勅令)488/1988、R.D.L.(勅令)11/1998、Ley(法)50/1998、Ley39/1999、R.D.1131/2002、R.D.1335/2005、L.O.(組織法)3/2007、Ley2/2008、R.D.295/2009、R.D.L.20/2011、Ley4/1995、Ley40/2003、L.O.3/2007の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	兵役	なし。	兵役は雇用制度化され、義務が廃止された。
賃金等	最低賃金	最低賃金21.51ユーロ/日、645.30ユーロ/月(14回払い)を労働法は定める。労働協約で前述より高い最低賃金を定める業界あり。ただし、現実においては、雇用契約が労使間の合意によるもの(労働市場の需要と供給)であることから、当該最低賃金が適用されるケースは少ない。	上記①、R.D.(勅令)1888/2011、R.D.L.(勅令)03/2004、2013年はR.D.(勅令)1717/2012
	時間外手当	労働法では時間外手当についての割増率の規定はない。雇用契約書、労働協約に規定されている場合はその割増率が適用される。規定がない場合には労使間の合意により決定される。	上記①、②、③の定める条件、若しくは労使間合意
	ボーナス	日本でいうボーナスは、通常存在しない。雇用契約は年棒制が基本で、年間12~16回(産業業種別)の分割支給。ただし、年棒額以上のいわゆるボーナス支給は禁じない。年間14回の分割支給制の場合では、7・12月にそれぞれ1ヵ月相当の追加支給。	上記①、②の定め
	退職金	退職金制度は通常存在しない。ただし管理職や労働協約の定めにより、支給義務が発生する場合がある。	上記①、②の定める条件
	諸税	最低税率24.75%から最高税率52%までの7段階(24.75、30、40、47、49、51、52)の累進税制。 キャピタルゲイン所得の税率は、21、25、27%。各種控除あり。 なお、自治州には部分的に税率を独自に設定できる権限があり、現在の最高税率は51.9%~56%と州により異なる。 外資系企業の駐在員は、当初6年間まで個人所得税を非居住者扱いとして申告することが可能。その際の税率は、非居住者向け一般税率24.75%。	Ley(法)35/2006、R.D.L.(勅令)20/2011
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①、②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①、②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①、②の定める条件
各種保険	労働保険	労災保険については「社会保険」の項を参照	-
	社会保険	当国社会保障では、医療、失業、職業訓練、労災、倒産を1組としている。被雇用者の職種に応じた基本額(2013年は753.00~3,425.70ユーロの範囲内)に以下の負担率を掛けて算出。 雇用主は29.90%+労災保険[業種により0.90~8.50%]、被雇用者は6.35%をそれぞれ負担する。2010年12月より日本との2国間社会保障協定が発効。 発効後は、駐在期間が5年以内の場合、日本の年金制度とスペインの労災保険のみの加入で済む。	社会保障法(R.D.L(勅令)1/1994) 2013年はESS(雇用・社会保障省令)/56/2013 日・スペイン社会保障協定(2009年12月1日発効)

## スペインの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	職業訓練	市町村等の公共機関や当局の認証を受けた民間組織が実施。 近年は若年層等の雇用促進の観点から、見習訓練契約の雇用に対し手厚いインセンティブが設けられている(雇用主負担の社会保険料100%免除など)。	上記②の定める条件、L.O.(組織法)5/2002、R.D.(勅令)1558/2005、R.D.(勅令)357/2006、Ley(法)3/2012など
	職員募集方法	職種にもよるが、縁故採用、職安、公募、人材紹介会社、人材派遣会社、ヘッドハンティングなどがある。人材派遣会社を通じた雇用は一般的に手数料が高い(被雇用者の2~3カ月の給与相当額)が、それなりの保証制度がある。	Ley(法)14/1994、R.D.(勅令)4/1995、R.D.216/1999、Ley56/2003、Ley35/2010、Ley3/2012、R.D.1796/2010など



# イタリアの雇用制度一覧

制度	主要内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法	<p>イタリア共和国憲法: La Costituzione della Repubblica Italiana、民法: Codice Civileおよび全国労働協約・商業部門: Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro(C.C.N.L.)-Settore Commercio。</p> <p>労働関係の主な法律として以下が挙げられる:労働者憲章法: Statuto dei Lavoratori (1970年法律300号)、パートタイム労働および職業訓練・労働契約に関する規制: Legge 19 Dicembre 1984 n.863 (1984年法律863号)、男女均等処遇と関連措置: Legge 9 Dicembre 1977 n.903 (1977年法律903号)およびLegge 10 Aprile 1991 n.125 (1991年法律125号)、不当解雇に対する保護: Legge 15 Luglio 1966 n.604 (1966年法律604号)およびLegge 11 Maggio 1990 n.108 (1990年法律108号)、不可欠な公益業務でのストの規制: Legge 12 Giugno 1990 n.146 (1990年法律146号)、雇用促進に関する規定: Legge 24 Giugno 1997 n.196 (1997年法律196号)、労働市場改革に関する委任法: Legge 14 Febbraio 2003 n.30 (2003年法律30号)、労働市場改革に関する規定: Legge 28 giugno 2012 n.92 (2012年法律92号)</p>
	労働監督機関 (届出機関)	<p>採用関係は労働・社会政策省、その他は各地域の労働基準監督署管轄支部。</p> <p>C.C.N.L.-Commercio、採用はLegge 28 Novembre 1996, n.608 (1996年法律第608号)</p>
	労使紛争解決のための法的手続き	<p>協約に規定された内容についての紛争は、当該地域管轄の調停委員会にて、雇用主は地域の商業組合、被雇用者は加盟している労働組合か委任状を与えた組合組織を通じて行う。</p> <p>C.C.N.L.-Commercio</p>
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	<p>雇用契約書の締結が義務付けられている。契約書にはa)雇用開始日、b)配属先、c)雇用形態および期間、d)試用期間、e)等級、f)給与を明示する必要がある。</p> <p>C.C.N.L.-Commercio</p>
	試用期間	<p>管理職・1等級:6ヵ月間まで、2等級・3等級:60日間まで、4等級・5等級:60日間まで、6等級・7等級:45日間まで。                  ※管理職および各等級は具体的な職務内容により分類されている。                  商業部門の労働協約で規定されている格付けおよび職務の一例は主に以下のとおり。                  &lt;管理職&gt;                  事業活動の独立した部門を担当し、意思決定権・自由裁量権を持つ。                  取締役とは異なり、あくまでも被雇用者として扱われる。                  &lt;1等級&gt;                  高度な専門性を要求される職務に就き、業務の指揮責任・監督を行う労働者管理・技術部門の管理職                  (例) 商店や支店の店長/支配人など                  &lt;2等級&gt;                  独立した任務の遂行にあたり、調整・監督権限を持つ知的労働者                  (例) 会計責任者など                  &lt;3等級&gt;                  特別な専門知識および十分な経験を必要とする職務を遂行する労働者                  (例) 外国語を速記するタイピスト、ショーウィンドーのデコレーターなど                  &lt;4等級&gt;                  販売等の作業的業務、特別の実務・技術的能力を必要とする労働者                  (例) 会計係、レジ係、販売定員など                  &lt;5等級&gt;                  知識、実務的能力を必要とする熟練労働者                  (例) 会計係、タイピスト、電話交換手、自動車運転手 など                  &lt;6等級&gt;                  単純な事務的知識を必要とする労働に従事する労働者                  (例) 案内係、門番など                  &lt;7等級&gt;                  清掃または同等の職務を遂行する労働者                  (例) ボーイなど</p> <p>C.C.N.L.-Commercio</p>

# イタリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	退職	雇用期間と等級によって事前通告期間が異なる。通告は書留郵便か受領日が証明できる文書で行う。  <例:雇用期間が5年以上10年未満の場合の事前通告期間> 管理職・1等級:60日 2等級・3等級:30日 4等級・5等級:20日 6等級・7等級:15日	C.C.N.L.-Commercio
	解雇	正当な事由があり、所定の手続きが行われた場合に解雇可能。 解雇された被雇用者が同解雇を不当として裁判所に訴えた場合、裁判官は企業規模等に応じて、雇用主に対して以下のような措置を適用することができる。  【被雇用者数が1事業所もしくは1つの市単位で15名以下、あるいはイタリア全国レベルで60名以下の場合】 ●当該被雇用者の再雇用 もしくは、 ●当該被雇用者の給与2.5～6ヵ月相当の損害賠償の支払い  を雇用主は選択することができる。  【被雇用者数が1事業所もしくは1つの市単位で16名以上、あるいはイタリア全国レベルで61名以上の場合】 ①当該被雇用者の契約違反等による解雇(例:当該従業員のパフォーマンスが低い、義務不履行などの主観的要因)の場合 ●解雇理由となった事実が生じていなかった等と裁判官がみなした場合、裁判官は雇用主に最大給与12ヵ月相当と社会保障負担の支払い、かつ原職復帰させることを命じることができる。 また、 ●その他の場合(解雇の違法性が深刻でない場合等)は、裁判官は雇用主に雇用関係を終了し、かつ損害賠償を支払うことを命じることができる(12～24ヵ月分の給与)。  ②経済的または組織改編等による解雇(例:ポスト削減や経営不振などの客観的要因)の場合 ●解雇理由に明らかに根拠がないと裁判官がみなした場合、裁判官は(A)雇用主に損害賠償(12～24ヵ月分の給与)の支払い、もしくは(B)最大12ヵ月分給与の支払い、かつ原職復帰させることを命じることができる。 また、 ●その他の場合は、裁判官は雇用主に雇用関係を終了し、かつ損害賠償を支払うことを命じることができる(12～24ヵ月分の給与)。	労働者憲章法: Statuto dei Lavoratori (1970年法律300号) 労働市場改革に関する規定: Legge 28 giugno 2012 n.92 (2012年法律92号) C.C.N.L.-Commercio
	定年	通常、男性66歳、女性62歳(老齢年金の支給開始年齢)。老齢年金受給には、最低20年の保険料納付が必要。また女性の年金支給開始年齢は2018年までに66歳までに段階的に引き上げられる。	成長、財政均衡、安定のための緊急措置: Legge 22 dicembre 2011 n.214 (2011年法律214号)
	労働組合(職種別)への加入	労働者の労働組合活動の自由を保障している。労働者憲章で企業内に労働組合を組織する権利が付与されている。	イタリア共和国憲法第39条、労働者憲章第19条
	労働時間	基準労働時間は週40時間(工場労働等を除く)。  残業の取り扱い	年間250時間以内。
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇:年間26日 祝祭日:11日(別途、地域により異なる祝祭日あり) 他に結婚休暇(有給)等	C.C.N.L.-Commercio
	病欠	医師の証明書の提出が必要である。病欠中の給与は、雇用主と社会保険庁(INPS)が日数に応じて定められた比率で負担する。	C.C.N.L.-Commercio
	産休	出産前2ヵ月、出産後3ヵ月(合計5ヵ月)+必要に応じて6ヵ月 あるいは 出産前1ヵ月、出産後4ヵ月(合計5ヵ月)+必要に応じて6ヵ月  産休中の給与は有給であり、最初の5ヵ月は全額支給、その後必要に応じて取得可能な6ヵ月の期間は30%支給。	C.C.N.L.-Commercio
	兵役	兵役従事期間は在勤年数(月日)に加算される。	C.C.N.L.-Commercio

# イタリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	等級によって規定されている。 <最低賃金(2013年4月1日から適用)>(単位:ユーロ) 管理職 2,522.42 1等級 2,089.78 2等級 1,873.75 3等級 1,674.27 4等級 1,515.68 5等級 1,417.67 6等級 1,323.94 7等級 1,211.15	C.C.N.L.-Commercio
	時間外手当	平日の時間当たりの超勤単価は、週労働時間41~48時間まで15%増、48時間以上は20%増、土曜および休日出勤は30%増。	C.C.N.L.-Commercio
	ボーナス	冬季一時金としてクリスマス前日に給与1ヵ月相当、夏季一時金として7月1日に給与1ヵ月相当を支給。	C.C.N.L.-Commercio
	退職金	勤務した各年につき、給与総額÷13.5の金額を加算していく。	Legge 29 Maggio 1982, n.297 (1982年法律第297号)、Codice Civile(民法第2120条)
	諸税	個人所得税(IRPEF):本俸から社会保険料を引いた額に対して課税。現行税率は下記のとおり。 23%(1万5,000ユーロ以下)、27%(1万5,000.01~2万8,000ユーロ)、38%(2万8,000.01~5万5,000ユーロ)、41%(5万5,000.01~7万5,000ユーロ)、43%(7万5,000.01ユーロ以上)	T.U.I.R.- D.P.R. 22 Dicembre 1986, n. 917 (1986年大統領令第917号による所得税統一税法)
付加給付	食事手当	義務ではない。企業によっては手当を本俸に加算する代わりに食事補助を支給するケースもある。	規定なし
	通勤手当	通常なし。遠隔地に移転したなどの場合に支給するケースもある。	規定なし
	その他厚生諸制度	扶養手当:低所得者対象に社会保険庁(INPS)が支給する。	-
各種保険	労働保険	労災保険(INAIL):保険料は雇用主が負担。保険料率は業種によって異なる。	D.P.R. 30 Giugno 1965, n.1124(1965年大統領令第1124号)
	社会保険	社会保険(INPS):被雇用者数や職種によって異なる。商業部門で、被雇用者50人までの企業の場合は、以下のとおり。 <管理職>被雇用者負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同26.54%。 <事務職員>被雇用者負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同28.98%。 <販売職員>被雇用者負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同26.54%。	-
その他	職業訓練	-	-
	職員募集方法	求める人材の職種やレベルにより異なる。一般職員は縁故採用、新聞広告および人材派遣会社経由が一般的。 地域の職安もある。幹部クラスはヘッドハンティングが中心。	-

# オランダの雇用制度一覽

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	オランダの雇用関連法規は一本化していない。オランダ法において雇用関係は、強行法規はたとえばオランダ民法に、雇用条件は団体労働協約(CAO)(該当する場合、毎年見直し)、内部規則、および個別の雇用契約に定められている。	Dutch 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)	社会保障労働局(UWV)。本部はアムステルダム、国内に100以上の事務所がある。社会保障労働局の主な役割は、①職業斡旋、②無料で企業の求人情報を公表、③労働市場(国内外問わず)の情報提供、④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)、⑤失業者に対する職の斡旋及び失業保険受給資格の審査。	Decree measures UWV, 2006
	労使紛争解決のための法的手続き	軽微な紛争の場合: 調停による解決。公認の調停員をオランダ調停協会(NMI)を通じて見つけることが可能。ウェブサイト: <a href="http://www.nmi-mediation.nl/">http://www.nmi-mediation.nl/</a> それ以外の紛争の場合: 地方裁判所での解決。	UWV(社会保障労働局)
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。 契約を解除する場合の通知期間も記載しなければならない。	Civil Code, Book 7, chapter 6 (several obligations of the employer), articles 655 (content of labour agreement)
	試用期間	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	雇用主からの解雇通知期間は被雇用者の雇用年数により異なる。会社の解雇通知期間は、雇用年数が5年未満の場合は1ヵ月、10年未満の場合は2ヵ月、15年未満は3ヵ月、15年以上は4ヵ月となっている。また、被雇用者からの辞職通知は1ヵ月と規定されている。	Civil Code, Book 7, chapter 9 (end of labour agreement) article 672
	解雇	法律は相互の同意、被雇用者の死亡、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社会保障労働局(UWV)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。 企業の経営不振など、経済的な理由による解雇はUWVの許可を得れば可能。	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)

# オランダの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	定年	<p>法律上は65歳(老齢年金支給開始)。2013年から年金支給開始年齢は次のとおり徐々に引き上げられる。</p> <p>2012年:65歳                      2013年:65歳 + 1ヵ月                      2014年:65歳 + 2ヵ月                      2015年:65歳 + 3ヵ月                      2016年:65歳 + 5ヵ月                      2017年:65歳 + 7ヵ月                      2018年:65歳 + 9ヵ月                      2019年:66歳                      2020年:66歳 + 3ヵ月                      2021年:66歳 + 6ヵ月                      2022年:66歳 + 9ヵ月                      2023年:67歳</p>	<p>General Old Age Pensions Act (AOW), art. 6, April 27, 1989                      Act increasing National Pension Act and Pension Age 2013</p>
	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	法律上は週60時間を上限とする。ただし、商工業部門における産業別労働協約または個別労働契約上は平均38時間。	Labour hours Act Article5:7 (November 30, 2007)
	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),
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇の法律での最低基準は(週労働日数×4)日。勤務年数により2~3年毎に2~3日単位で加算する。	Civil Code, Book 7, chapter 3 (Holiday and leave) article 634
	病欠	雇用主は病欠期間中の最初の2年は賃金の最低70%を支払う義務がある。上記期間を超えると社会保障制度(長期疾病保険:WIA)に移行。WIAの給付率は仕事の能力に応じて異なる。なお、病欠期間中の解雇は病欠が2年を超える場合を除き認められない。	Sickness Act, chapter 2, article 29 (June 5, 1913, amended 2001) Civil Code - 10, Book 7, article 670
	産休	産休は産前6週間、産後10週間が認められている。産休中は社会保障制度により、一定期間分の給与が支給される。	Labour and care Act, article 3.1 (November 16, 2001) and 3.7
	兵役	兵役義務はなし。	-
賃金等	最低賃金	23~64歳のフルタイム労働者の最低賃金は月額 1,469.40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。	Mininum wage and mininum holiday allowance Act (November 27, 1968)
	時間外手当	一般的なケースは最初の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。多くの場合、団体労働協約(CAO)で定められている。	-
	ボーナス	休暇手当(ホリデーアローワンス)として年間給与の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ことが一般的となっている。	Mininum wage and mininum 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。終身雇用契約を交わしている労働者との雇用契約を裁判所を通じて解除する場合、裁判所は一定の退職金の支払いを企業に命じる。裁判所による退職金の計算は、年齢、給与、勤務年数などをもとにした計算式を用いて行われる。解雇規制の緩和が議論されていたが、政府および労使との合意により、議論は先延ばしとなっている。	-
	諸税	-	-

## オランダの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
付加給付	食事手当	職員食堂に対する補助を除き食事手当支給の慣習もない。	-
	通勤手当	交通費は実費以上の支給分は課税対象となる。	-
	その他厚生諸制度		-
各種保険	労働保険	健康保険は強制加入。保険は次の2つで構成される。1. 基本保険部分、2. 給与に応じた負担部分。	Health Insurance Law (June 16, 2005)
	社会保険	労働者負担 -AOW(老齢年金) -ANW(遺族年金) -AWBZ(疾病保険) 雇用主負担 -WIA(就業不能保険) -WW(失業保険) -ZVW(健康保険) -KO(託児費事業主負担分)	Source: A short survey of Social Security in the Netherlands (2012)
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、雑誌・新聞広告、インターネット、就職斡旋会社、人材派遣会社および社会保障労働局を通じて行う。	-

# ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (最上位法)	体系的な労働法は存在せず、個別の各法令により規定されている。	—
	労働監督機関 (届出機関)	新たに雇用した被雇用者に関するデータ(氏名・住所・国家登録番号・健康保険番号等)を国立社会保障局にネット上で申告することを雇用主に対し義務つける「DIMONA申告」の概要が、2002年11月5日付勅令により布告された。同時に、当法令の遵守監督および違反の際の罰則規定も定められた。 2003年1月1日以降は民間・公共セクターに関わらず、ベルギー国社会保障制度に加入している被雇用者と新たに雇用関係を結ぶ際、雇用主は雇用開始に先立ち「DIMONA申告」を行わなければならない。 2007年4月1日以降は、ベルギーでの就労が一時的または部分的(国外勤務との兼務)である、ベルギー国社会保障制度に加入していない被雇用者および、ベルギーに本籍を置かずベルギー国内で一時的に自営業を営む者は、ベルギーでの就労開始前に「LIMOSA申告」(ベルギーで一時的に働く外国人のための登録制度)を行わなければならない。	Arrêté royal instaurant une déclaration immédiate de l'emploi, en application de l'article 38 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions, 5 novembre 2002; Loi du 27 décembre 2006(2002年11月5日付勅令および2006年12月27日法)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所、業種別労使同数委員会、(被雇用者が50名以上であれば)労働評議会、(被雇用者が100名以上であれば)安全健康委員会への提訴・陳情。	Loi du 20 septembre 1948(1948年9月20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、雇用主と被雇用者が署名の上、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3万8,665ユーロ未満の場合は最低1ヵ月最長6ヵ月 年間給与額3万8,665ユーロ以上の場合は最長12ヵ月 ・ブルーカラー:7~14日	Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)
	退職	試用期間経過後に被雇用者が自己都合で退職する場合、法定予告通知期間を順守する必要がある。通常、ブルーカラーの場合は2~4週間、ホワイトカラーの場合は最低1.5ヵ月。最長期間は、年間給与額により以下の通りとなる。また契約書の適用が2012年1月1日の前後で異なる。 <年間給与3万2,254ユーロ未満の場合> 3ヵ月 <年間給与3万2,254ユーロ以上6万4,508ユーロ未満の場合> 4.5ヵ月 <6万4,508ユーロ超> 6ヵ月 2012年1月1日以降に契約を開始した場合、 勤続5年未満:45日 5~10年間の勤続:90日 10年以上の勤続:135日 勤続15年以上で、年間給与が64,508ユーロ(2013年度)の場合:180日 定年退職年齢(65歳)での退職はケースにより法定予告期間が異なる。雇用主および被雇用者の合意に基づく雇用契約終了もまた可能である。	Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)

# ベルギーの雇用制度一覧

制度	主要内容	根拠法
雇用条件	<p><b>解雇</b></p> <p>被雇用者側に重大な過失が認められた場合、解雇手当(退職金)を伴わない即時解雇をすることができるが、限られた期限内に複雑な手続が必要となる。それ以外の場合は、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、勤務年数により28日から段階的に日数が増加する。ホワイトカラーの場合、勤続年数が5年以内であれば3ヵ月である。ただし、給与総額が3万2,254ユーロ以上のホワイトカラーの場合、雇用主と被雇用者の合意に基づき予告通知期間を設定できるが、合意が取れない場合は裁判所が決定することとなる。また、法定予告通知期間の給与に相応する解雇手当の支払って即時解雇することも可能である。</p> <p>2012年1月1日より後に契約を開始したホワイトカラーで年間グロス給与総額が3万2,254ユーロの場合は、以下の期間となる。</p> <p>勤続3年未満:91日  勤続3年以上4年未満の:120日  勤続4年以上5年未満:150日  勤続5年以上6年未満:182日  勤続が6年を超えるホワイトカラーは、開始年から1年ごとに30日間を得る権利がある。</p> <p>2014年1月1日からは、2012年1月1日以降勤務し始めたホワイトカラーで2014年1月1日以降に契約を終了したものは、以下の期間の権利がある。</p> <p>勤続3年未満:91日  勤続3年以上4年未満:116日  勤続4年以上5年未満:145日  勤続5年以上6年未満:182日  勤続年数6年以上のホワイトカラーは、勤続開始年から1年ごとに29日の通知期間を得る権利がある。</p> <p>予告通知期間を決定する際「クライス・フォーミュラ」と呼ばれる計算式が適用されることが多い。この計算式は、年齢、勤務年数、被雇用者の給与を考慮して妥当な予告通知期間を算出するが、あくまでガイドライン程度の水準に過ぎず、具体的な拘束力はない。裁判所はそれぞれのケースをあらゆる角度から考慮した上で期間を決定する。(クライス・フォーミュラを上回る決定ができることはほとんどない。)被雇用者が65歳時での解雇における法定予告通知期間はケースにより異なる。</p> <p>長期傷病休暇中、妊娠期間中および産前産後休暇中の被雇用者について、休暇を理由とする解雇は禁じられている。</p>	Loi du 3 juillet 1978(1978年7月3日法)
	<p><b>定年</b></p> <p>公的年金の受給資格が得られる定年退職年齢は、男女ともに65歳である(2009年より)。被雇用者の勤続年数合計が38年に達していれば、60歳6ヵ月からの早期退職も可能である(2013年からの新ルール)。勤続年数合計が40年に達していれば、60歳からの早期退職も可能である。</p> <p>2014年から、勤続年数合計が39年に達していれば、61歳からの早期退職も可能である。(勤続年数合計が40年に達していれば、60歳からの早期退職も可能である。)</p> <p>2015年から、勤続年数合計が40年に達していれば61歳6ヵ月から早期退職も可能である。(勤続年数合計が41年に達していれば、60歳からの早期退職も可能である。)</p> <p>2016年から、勤続年数合計が40年に達していれば、62歳からの早期退職も可能である。(勤続年数合計が42年に達していれば、60歳から、勤続年数合計が41年に達していれば、61歳からの早期退職も可能である。)</p>	Arrêté royal portant exécution des articles 15, 16 et 17 de la loi du 26 juillet 1996 portant modernisation de la sécurité sociale et assurant la viabilité des régimes légaux des pensions(1996年7月26日付勅令)
	<p><b>労働組合(職種別)への加入</b></p> <p>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。複数の労働組合だけ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。被雇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52%が加入者であると言われる。企業レベルでは、被雇用者が一定数(20名以上、組合者数(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。これ以外に被雇用者数50名以上の企業は企業内労働健康安全委員会(委員会の選出に十分な人員がいることが前提)、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(委員会の選出に十分な人員がいることが前提)。</p>	Loi du 20 septembre 1948(1948年9月20日法)、Loi du 5 Decembre 1968(1968年12月5日法); Convention Collective de Travail Nr.5; Loi du 4 avril 1996(団体労働協約第5号、1996年4月4日法)



# ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
労働時間	労働時間	法定最高労働時間は、1日8時間、1週間38時間まで。場合によっては、これ以上の勤務時間が許容されることがある。また、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。	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・祝祭日に被雇用者を就労させる場合、給与の200%の時間外手当を支給、または休日就労時間の200%の代休の付与が義務付けられる。ただし、管理職につく被雇用者に対しては、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
休暇制度	休暇制度全般	法律では常勤被雇用者が20日の年次有給休暇を取得する権利があると定めている。ただし、前年度の勤務日数に比例しその年の有給休暇数は決まる。例えば、2008年に6ヵ月間フルタイム勤務した場合、2009年に与えられる有給休暇日数は10日となる。国民の祝日は年間10日間である。しかしながら、2012年以降は、これまで就労経験がない場合、民間企業で勤務を開始した場合、長期間の無就労の後(例えば、キャリアブレイク後)再度勤務開始した場合には、勤務初年度でも有給休暇を得る権利と、追加休暇を得る権利が発生する。	年次有給休暇: Arrêté royal, 28 juin 1971 (1971年6月28日付勅令)、国民の祝日: Loi du 4 janvier 1974 (1974年1月4日法)
	病欠	被雇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が義務づけられている。その期間経過後は、加入の疾病基金により給与の代わりに疾病手当が支給される。最初の1年間は、最高で給与額の60%が1日78.96ユーロを限度として、次年度以降は40～65%がそれぞれ1日52.64～85.54ユーロを上限として支給される。支給割合は本人の家族構成により決定される。ブルーカラーの場合は、病欠開始より7日間給与の100%が雇用者より支給される。それ以降は、雇用主は給与の一部(上限あり)を病欠開始30日目まで支払い続けなければならない。	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6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9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	「残業の取り扱い」に同じ。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 29条
	ボーナス	各業種別労使同数委員会レベルで義務付けられている法定バカンス手当(5月または6月給与額の92%)および12月の年末手当(13ヵ月目給与)に加え、(会社の利益上昇やノルマ等に基づく)法定外ボーナスの支給は雇用主が決定できる。原則としては、法定外ボーナスも給与の一部とみなされるため、法定バカンス手当を計算する際の基礎給与にそのボーナス分も含まれるべきである。ただし、2008年より新しいボーナスシステムが(団体労働協約またはその実施協約を通して)会社レベルで適用可能となった。一定の条件(ボーナスが個人ではなく会社の全職員、または会社内のあるグループに属する全職員に授与されることなど)を満たしていることを前提にボーナスは給与としては扱われないため非課税となり、年間最高2,488ユーロ(2013年度)までの社会保障料支払免除を受けることができる。通常のボーナスと同様33%の雇用者負担特別拠出金は徴収される。	Loi du 12 avril 1965(1965年4月12日法) Loi du 21 décembre 2007(2007年12月21日法), Convention Collective de Travail Nr. 90(団体労働協約第90号)
	退職金	解雇の場合を除き、被雇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。ただし合計35年以上(女性の場合28年以上)の勤務経験がある60歳以上の被雇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。この手当は、当該被雇用者が65歳に達するまで支給されなければならない。	ブリッジ・ペンション制度 Convention Collective de Travail Nr.17(団体労働協約第17号)
	諸税	被雇用者の給与・手当・現物給与は一部の非課税項目を除き、所得税の対象となる。被雇用者の所得税は雇用主が給与から源泉徴収し、毎月または四半期に一度当局に納付することが義務付けられる。原則として、確定申告は所得年度の翌年6月30日までに、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)

## ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
付加給付	食事手当	法律上の義務ではないが、実際の就労日数に応じたミールチケット(非課税)の支給、社員食堂の設置などが多くの企業で見られる。	Loi du 27 juin 1969(1969年6月27日法)
	通勤手当	鉄道定期券は、距離・有効期間により定額支給が義務付けられる。場合によっては、鉄道定期券の満額が被雇用者に支払われることもある。それ以外の公共交通機関による通勤費は、通勤距離が5Km以上の場合に限り、一定額の支給が義務付けられる。これら雇用主に義務付けられる通勤手当および雇用主の支給する公共交通費の実費支払額は非課税扱いになる。	Convention Collective de Travail Nr.19 (団体労働協約第19条の3)、Code des Impôts sur les Revenus 1992 (1992年所得税法 第38条1項)
	環境手当	2009年3月1日からベルギーの企業は、被雇用者に「エコチケット」を提供できるようになった。エコチケットは、ソーラーパネルの取り付けなど、エコフレンドリーな製品の購入やサービスに対して適用される。ミールチケットと同様の被雇用者福利厚生制度であり、一定の条件下で税金、社会貢献の適用外となる。2010年から、各被雇用者は、最大250ユーロ相当のエコチケットを受領することができる。どの被雇用者が250ユーロ相当のエコチケットを受領するかは、団体労働協約により決定される。	Collective Bargaining Agreement Nr. 98 ; Royal Decree of 14 April 2009 (団体労働協約 第98号、2009年4月14日付勅令)
	その他厚生諸制度	法律上の義務ではないが、企業団体保険への加入、社用車の支給(特定の категорияに分類される被雇用者対象)、携帯電話支給(特定の категорияに分類される被雇用者対象)、社宅の提供などがある。これらの現物給与の支給に対しては、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、被雇用者の通勤・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38.77～40.47%(被雇用者数による)、ホワイトカラーの場合32.77～34.47%の雇用主負担拠出金、一律13.07%の被雇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)
その他	職業訓練	被雇用者は、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 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 Nr.38(団体労働協約第38号)、Loi du 10 mai 2007(2007年5月10日法)

## オーストリアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・ 機関等	労働関係法(最上位法)	労働基準法、職員(被用者)法(Angestelltengesetz)、団体協約など	-
	労働監督機関(届出機関)	労働者の権利保護のための公的機関として、連邦労働院がある。	連邦労働院法
	労使紛争解決のための法的手続き	1)労働争議仲介庁が仲介する。 2)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	試用期間は最長1ヵ月。	職員(被用者)法
	退職	被雇用者は、毎月末、1ヵ月以上の事前通告をもって退職できる。	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、女性の定年については、段階的に引き上げられ、誕生日が1968年6月以降は65歳となる。	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。	労働時間法、職員(被用者)法
	残業の取り扱い	上記時間を超える分については、時間外手当が必要。	職員(被用者)法
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇は勤続年数25年までは5週間、勤続年数26年以上6週間。採用後半年は有給休暇の請求はできない。有給休暇は分割して取得することができるが、少なくとも1回は6労働日以上連続したものでなければならない。	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日を超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。病欠期間中の解雇は基本的に可能だが、病欠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長24ヵ月の休暇を取る権利が与えられる。両親がその期間を分けて休暇を取得することが認められている(一方の最低短取得期間は2ヵ月)。産休中の給与は社会保険でカバーされる。なお、産休中の解雇は禁止されている。	母親保護法
	兵役	原則、18歳以上の男性は6ヵ月の兵役、または9ヵ月の民間奉仕が義務付けられている。雇用主は兵役終了後の再雇用の義務があり、復帰後、1ヵ月間は解雇できない。	国防法

## オーストリアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	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	雇用主と代休の取り決めがない場合、基本時給(1ヵ月の給料の1/158)に50%を加えねばならない。日曜祭日及び夜間は基本時給に100%を加えねばならない。代休の場合は時間外割増分を考慮しなければならない。	職員(被用者)法、団体協約
	ボーナス	職員(被用者)法で義務付けられていないが、一般的には団体協約で2ヵ月分の支給を定めるケースが多い。6月末には「休暇手当」として1ヵ月相当、11月末には「クリスマス手当」として1ヵ月相当支給している。通常、勤務日数が1年に満たない場合は勤務した月数に12分の1ヵ月分がそれぞれ「休暇手当」、「クリスマス手当」の金額となる。	団体協約、職員(被用者)法
	退職金	2003年1月1日より退職金制度が改定されたため、同日以降に雇用契約を締結した場合、雇用主は雇用2ヵ月目から毎月グロス給与額の1.53%を、退職金基金に積み立てる義務を負う。将来の退職金は退職金基金より被雇用者に支払われる。それ以前に締結した雇用契約の場合、被雇用者は旧制度に止まるか、新システムに切り替えるかの選択が可能。旧制度では、雇用主は次のとおり勤続年数により退職金を支払う。(勤続年数3年:本給(退職時の月給)×(2+2/12)ヵ月、同5年:本給×(3+3/12)ヵ月、同10年:本給×(4+4/12)ヵ月、同15年:本給×(6+6/12)ヵ月、同20年:本給×(9+9/12)ヵ月、同25年:本給×(12+12/12)ヵ月、なお、新・旧制度とも、本人に非があった場合の解雇や、自己の意志で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	1) 地方税:グロス給与の3%、ウィーン市地下鉄税週0.72ユーロ 2) 家族手当基金税:グロス給与の4.5% 以上雇用主負担。	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。	-

# スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法	連邦労働法、連邦債務法、各州法、労働協約など。	連邦労働法(SR/RS822.11) Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel (Arbeitsgesetz, ArG, 独語)、Loi fédérale sur le travail dans l'industrie, l'artisanat et le commerce (Loi sur le travail, LTr, 仏語) 連邦債務法(SR/RS220) Schweizerische Obligationenrecht(OR,独語)、Code des Obligations (CO,仏語)
	労働監督機関(届出機関)	各州政府が連邦労働法41条に基づき監督する。	連邦労働法 (SR/RS822.11) 41条
	労使紛争解決のための法的手続き	労使紛争の内容によって、州の労働裁判担当部局や連邦経済省内の調停委員会、民事裁判所などに申し立てることができる。労働者個人による3万フラン以下の申し立てについては民事裁判所で簡易かつ短時間で解決が図られている。	連邦債務法(SR/RS220) 342,343条、集団的労働紛争解決のための連邦政府調停委員会設置法 (SR/RS821.42) Bundesgesetz vom 12. Februar 1949 über die eidgenössische Einigungsstelle zur Beilegung von kollektiven Arbeitsstreitigkeiten (独語)、Loi fédérale du 12 février 1949 concernant l'Office fédéral de conciliation en matière de conflits collectifs du travail(仏語)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用主と被雇用者が1ヵ月を超える期間(期間未定の場合含む)、雇用関係を有するとき、雇用主は雇用開始より1ヵ月以内に雇用契約に関する詳細(双方の名称、雇用開始期日、被雇用者の業務内容、賃金、雇用時間が記載されたもの)を書面にて提示しなければならない。書面の形式は自由。双方が契約書の内容に合意すれば契約が成立する。両者間で期限付き雇用契約が合意される場合や、職種から契約期間が決まる場合を除き、契約期間は雇用主と被雇用者が自由に定められる。	連邦債務法(SR/RS220) 319、320、330b、334条
	試用期間	通常1ヵ月、最長3ヵ月まで延長できる。試用期間中は7日前に通告すれば解雇できる。	連邦債務法(SR/RS220)335b条
	退職	被雇用者側から退職を希望し、雇用契約期間内、または無期契約の場合で、雇用主側が求めた場合は、書面で理由を示さなくてはならない。契約期間内に退職を申し出る場合は、雇用主が解雇する場合と同じ事前通知期間が適用される。	連邦債務法 (SR/RS220) 334、335、336、337条、
	解雇	解雇の事前通知期間は雇用契約、労働協約などにより規定されるが、雇用主は通常1ヵ月(勤続1年)～2ヵ月前(勤続2～9年)、3ヵ月(9年以上)以上前に解雇する旨、通告する義務がある。 兵役や安全保障、市民サービスに徴集されている期間、病気・事故による欠勤期間(勤続1年の場合30日以内、2年～5年は90日以内、6年以上は180日以内)、妊娠中または産後16週以内の女性、などの解雇は不当解雇とみなされる。 経営方針変更などによる大量解雇の場合は、30日以上前の予告、被雇用者代表との協議のほか、州の雇用当局と被雇用者代表に書面で理由など必要事項を書面で通知するなど、所定の手続きを経なくてはならない。ただし、賃金の支払いに懸念があるなど緊急かつ重要な理由がある場合、予告なしの大量解雇が認められる。	連邦債務法(SR/RS220) 334、335、336、337条
	定年	老齢年金の受給資格年齢は、男性65歳、女性64歳から。	連邦国民年金法(831.10)21条 Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHVG,独語)、Loi fédérale sur l'assurance-vieillesse et survivants (LAVS,仏語)
	労働組合(職種別)への加入	労働組合結成の自由は連邦憲法により保障されている。また、組合に加入、非加入の選択の権利も定めている。	憲法(SR/RS101 28条) Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft(独語)、Constitution fédérale de la Confédération suisse(仏語)

## スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	工場、事務、技術関係、小売業などでの上限は週45時間。その他業種の上限は週50時間。連邦労働法では、6時から20時までを日中の就業時間、20時から23時を夜間の就業時間と定義している。夜間就業については被雇用者の同意が必要な場合がある。雇用主は被雇用者の就業時間については業種別労働協約や社内規定、または雇用契約において5時から24時の間に決定することができる。1日あたりの労働時間の上限は、休憩、残業を含め14時間。	連邦労働法(SR/RS822.11) 9,10条
	残業の取り扱い	残業については、業種別労働協約や社内規定などに明記される。残業時間については、給与で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと。ただし、事務・技術・販売職については、年間(1月～12月)の残業時間が60時間を超える場合に残業手当が支払われる。残業時間に相当する休暇を与え、残業手当で支給に替えることができる。	連邦労働法(SR/RS822.11) 12, 13条 連邦債務法(SR/RS220) 321c条
休暇制度	休暇制度全般	20歳以下の被雇用者は年間5週間。以降は年間4週間。一般的に、最低2週間連続の休暇を含む。50歳以上は年間5週間の有給休暇が各企業の内規に記載される場合がある。	連邦債務法(SR/RS220) 329, 329a, 329b, 329c, 329d, 329e条
	病欠	病気や怪我によって欠勤した場合、雇用主は被雇用者の勤続年数に応じた有給休暇を認めなくてはならない。勤続1年目は3週間、以降勤続年数に従って有給期間を延長する。なお、3日以上休む場合は医師の診断書が必要。	連邦債務法(SR/RS220)324a, 324b条
	産休	老齢年金(AVS/AHV)加入者には産後最低14週間(または98日)の産休取得権利と産休手当での支給が認められている(ジュネーブ州のみ16週間)。出産後8週間以内の産婦を就業させることは禁止されている。なお、出産前の妊娠が理由による欠勤は、病欠として扱われる。妊娠中および出産後16週間までの解雇は禁止されている。	連邦債務法(SR/RS220) 324a, 329b, 329f, 336c条、 連邦労働法35条
	兵役	兵役の義務があり終了後の復職の権利が認められている。兵役中も給与は支払われ、兵役を理由には解雇できない。	連邦債務法(220) 324a, 324b, 336, 336c条
賃金等	最低賃金	連邦レベルの最低賃金制度はないが労働協約により勤続期間に応じた基準賃金が決められている。	—
	時間外手当	基本給の25%以上を上乗せしなくてはならない。ただし、事務・技術・販売職については、年間(1月～12月)の残業時間が60時間を超える場合に残業手当が支払われる。時間外手当に代えて、相当する時間分の休暇を与えることができる。	連邦労働法(SR/RS822.11)12, 13条、 連邦債務法(SR/RS220) 321c条
	ボーナス	個々の雇用契約上、年末(通常クリスマス前)に給与1ヵ月相当を支給することが慣行である。支払期限前に雇用関係が解消された場合は、月割りで支払う。	連邦債務法(SR/RS220) 322d条
	退職金	退職または労働契約終了時に、50歳以上、勤続年数20年以上の被雇用者については、給与の2ヵ月相当以上8ヵ月相当以下の「長期勤続手当」を企業内規や労働協約に基づき支払うことを義務付けている(連邦債務法339b条、339c条)。しかし同時に1985年から企業年金の支給を企業に義務付けたため、退職者が企業年金を受給する場合は、雇用主は「長期勤続手当」の支給義務が免除されるとしており、「長期勤続手当」に替えて企業年金のみを支給する企業が大半である。しかし、企業年金への掛け金不足などにより、退職者が十分な企業年金を受給できない場合、連邦債務法339条に基づき「長期勤続手当」が支給される。	連邦債務法(SR/RS220) 339b, 339c, 339d条
	諸税	所得税は、家族課税の原則に従って課税され、州(カントン)の税務当局が納税者が暦年ごとに提出した所得税申告書をベースに査定を行い、徴税する。社会保険料(各種保険参照)については、給与から雇用者が源泉徴収し、雇用主負担分とあわせて、社会保険事務所等に払い込まなければならない。	—
付加給付	食事手当	給与以外に食事手当や食券などを支払う企業がある。これらの手当では給与の一部とみなされ課税対象となる。	連邦債務法(SR/RS220) 327a, 327b, 327c条
	通勤手当	通勤手当や交通費実費、公用車を支給する企業がある。これらの手当では給与の一部とみなされ課税対象となる。	同上
	その他厚生諸制度	—	—

## スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
各種保険	労働保険	失業保険(ALV/AC):雇用主1.1%、被雇用者1.1%	失業保険法 (SR/RS837.0) Bundesgesetz vom 25. Juni 1982 über die obligatorische Arbeitslosenversicherung und die Insolvenzschiädigung (Arbeitslosenversicherungsge setz, AVIG, 独語)、Loi fédé rale du 25 juin 1982 sur l' assurance-chômage obligatoire et l' indemnité en cas d' insolvabilité (Loi sur l' assurance-chômage, LACI、仏語)
	社会保険	<p>社会保険料負担率は以下のとおり(給与に占める比率:2013年)。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・老齢遺族年金(AHV/AVS) 8.4%(雇用主4.2%、被雇用者4.2%)</li> <li>・障害年金(IV/AI) 1.4%、(雇用主0.7%、被雇用者0.7%)</li> <li>・兵役期間・産休給与補償(E0/APG) 0.5%(雇用主0.25%、被雇用者0.25%)</li> <li>・失業保険(ALV/AC): 2.2%(雇用主1.1%、被雇用者1.1%)</li> <li>・家族手当: 雇用主のみ0.1~4.0%(ジュネーブ州の場合1.9%)</li> <li>・労働災害保険: 全額雇用主負担。各企業が個別に民間保険会社と契約するため、保険の内容・業種等により負担率は一定ではない。(ジュネーブ市内の事務を中心とした事業所の例では、2013年の負担率は1.563%)</li> <li>・企業年金保険: 民間保険会社などと企業が契約し、公的年金に上乗せする形で「第2の支柱」と呼ばれる年金制度。年金部分7~18%程度(年齢、性別により異なる)リスク部分 約4%(年齢、性別により異なる)。企業の規定に従い雇用主と雇用者で負担割合を決める。年金をリスク部分をあわせた平均的な保険料率は18.1%(雇用主7.8%、被雇用者10.3%、2013年)。</li> <li>その他</li> <li>・出産保険: 0.084%(雇用主0.042%、本人0.042%)連邦レベルの兵役期間・産休給与補償を補填するもので、負担率はジュネーブ州の場合。連邦出産保険の支給額(給与の80%)を補完するもので、導入していない州もある。</li> </ul>	連邦債務法(SR/RS220) 331a, 331b, 331c, 331d, 331e条 および各保険に関する連邦法または州法
その他	職業訓練	16歳~20代前半の若年層を対象に、学業と併行して職業実習を行うVET/PET制度があり、学生と企業が契約を結び訓練を行う。	連邦債務法(SR/RS220) 344, 345, 346a条 憲法61a、63条
	職員募集方法	新聞等の求人募集など	—

## スウェーデンの雇用関連制度

	制度	主要内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法 (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。労働生活における共同決定法は雇用主と被雇用者の関係を規定。	憲法、雇用保護法(1982:80)、労働生活における共同決定法(1976:580)など
	労働監督機関 (届出機関)	労働環境庁	労働環境法(1977:1160)
	労使紛争解決のための法的手続き	労使双方の交渉が決裂した場合および、地域・産業別交渉で解決されない場合、労働裁判所または地方裁判所(非組合員など)に提訴できる。	労働争議法(1974:371)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用に関する情報は書面で作成し、雇用契約を結ぶ義務がある。	雇用保護法(1982:80)
	試用期間	試用期間は最長6ヶ月。試用期間後に正式な雇用することなく終了する場合は少なくとも2週間以上前に被雇用者に通知しなくてはならない。また、被雇用者が組合員の場合はその所属する組合の地方組織にも通知しなくてはならない。	雇用保護法(1982:80)
	退職	本人からの1ヶ月前の申し出による。口頭でもよい。	雇用保護法(1982:80)
	解雇	解雇通告は1ヶ月前に書面でしなければならない。解雇対象被雇用者の勤続年数に応じて解雇通告期間が長くなり、もっとも長い勤続10年以上の場合、6ヶ月以上前の通告が必要。また、解雇に際しては「勤続年数の短いものから順番に解雇しなくてはならない(“ラスト・イン、ファースト・アウト”)」、という規定がある。ただし被雇用者10人以下の企業では2人までその適用の例外とすることができる。また、雇用主は被雇用者の待遇の大きな変更を伴う重大な決定の前に労働組合の代表と事前協議を行う義務がある。このほか、解雇後にまた同じ職に対して求人する場合には、解雇者を優先して採用する義務がある。	雇用保護法(1982:80) 労働生活における共同決定法(1976:580)
	定年	67歳。(2003年より従来の65歳から67歳に引き上げられた。しかし、希望者は61歳から年金を受給できるため、65歳で退職する人が多い。また雇用主との合意があれば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(1982:80)
	労働組合(職種別)への加入	労働組合の組織化、その加入は侵害されない。また、労働組合活動を理由に解雇することはできない。	労働生活における共同決定法(1976:580)、職場組合代表法(1974:358)
労働時間	労働時間	週40時間以内、夜間勤務の場合などに休憩義務の規定がある。	労働時間法(1982:673)
	残業の取り扱い	上限は4週間48時間以内または月50時間以内。ただし年間200時間以内。	労働時間法(1982:673)
休暇制度	休暇制度全般	年間5週間(25日)休暇を取得する権利が保障されている。休暇中の給与が支給されるのは前年度に1年間企業に在籍した場合。年次休暇法が定める休暇年度は4月1日～3月31日だが、企業によっては労使協約により、1月1日～12月31日のこともある。前年度の途中で入社した場合は在籍期間に比例した有給休暇日数を取得できる。なお、8月31日以降に入社した場合、入社した年の休暇は5日間しか認められない。余った休暇は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。休暇に対しては給与とは別に休暇手当で(12%)支給の義務がある。	年次休暇法(1977:480)
	病欠	雇用主は被雇用者の給与に対し、病欠第1日目は1日分の給与相当額を100%カット。2～14日目までの13日間は期間中の給与の80%相当を支払う。15日目以降は雇用主に代わり社会保険局が給与の約80%を最大364日間支払う。	社会保険基本法(2010:110)
	産休	母親の休暇は出産予定日および出産の前後7週間と規定されているが、「育児休暇」の一部として取得する。そのうち出産予定日前2週間、出産後2週間は休暇の取得が義務付けられている。同時に父親(または産婦を補助する人)を対象に新生児の帰宅後16日目までの間に10日間、「産休」の取得義務がある。両親を対象とした有給育児休暇は480日まで保障されており、対象児が8歳になる日までに取得可能。多胎出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も許されている。	親休暇法(1995:584)および社会保険基本法
	兵役	兵役はスウェーデン国籍を持つ19歳以上47歳以下の成人男性に義務付けられている。徴兵期間中、再教育召集(2度目の兵役)期間中は解雇できない。兵役期間中は兵役手当が国から支給されるため、企業は給与を支給しなくてよい。なお、兵役を義務付ける「兵役法」は廃止されていないが、2010年7月以降、兵役は休止されている。	兵役法(1994:1809)



## スウェーデンの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	規定なし。	—
	時間外手当	法的に時間外手当での規定なし。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および被雇用者は一般慣習に準じて割増率を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(1982:673)
	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。	—
	諸 税	社会保険料の本人負担はなし。雇用主負担は名目給与×31.42%(2013年の率。毎年数字は変更される)。社会保険料には、年金、失業、医療、労災などの保険料が含まれる。過疎地勤務等諸条件により減税されることがある。若年層や高齢者の雇用促進のため軽減税率が適用されている。1987年以降生まれのものは15.49%、1938～1948年生まれのものは10.21%、1937年以前生まれのものは0%の税率である。	社会保険料法(2000:980)
付加給付	食事手当	食事手当では給与と見なされ課税対象である。従って被雇用者との相談の上で企業の任意で支給している。	—
	通勤手当	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、被雇用者のテニス、サッカー、ジム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)。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。	所得税法(1999:1229) 労働環境法(1977:1160)
各種保険	労働保険	なし(失業手当では税金から支払われる)	—
	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与×21.54%(2013年。毎年改定され別途、給与税9.88%が加算される)。社会保険料には、年金、失業、医療、労災などが含まれる。過疎地での勤務等条件により減額されることがある。若年層(26歳未満)や高齢者(65歳超)の雇用促進のため軽減税率が適用されている。1987年以降生まれ：(年金が他世代の4分の1)、1938～1948年生まれ：10.21%(年金負担のみ)、1937年以前生まれ：0%。長期失業者を雇用する場合社会保険料軽減措置あり。	社会保険料法(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障あり。	教育休暇法(1974:981)
	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。自社ウェブサイト上での求人も増えてきている。	—

# ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	労働法典(Labour Code)。雇用に際しての契約条件、雇用環境及び被雇用者の権利保護などを包括的に規定する。雇用契約は同法典の規定に則って締結される。雇用契約に法典の規定よりも被雇用者に不利な条項があった場合、その条項は無効とされ、法典の規定が適用される。	労働法典(Labour Code)
	労働監督機関(届出機関)	ポーランド国立労働監査機関(The National Labour Inspectorate of Poland)。ポーランド議会下院(Sejm)の下部機関で、労働法、特に職業上の安全および健康面に関する規定の順守を監査および監督する。	国立労働監督機関法(the Act on the National Labour Inspectorate)
	労使紛争解決のための法的手続き	全ての労働関係紛争は労働裁判所で解決される。	—
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約の形態は、①無期限契約、②有期限契約、③請負契約(Performance Contract)、④在宅勤務契約、⑤委任、選挙、推薦などによる契約など。	労働法典25条、67条、73条、76条
	試用期間	無期限契約、有期限契約では試用契約が認められるが、試用期間は3カ月を超えてはならない。	労働法典25条
	退職	一般的に雇用契約は以下の場合に終了する。①当事者間の合意②一定の通告期間をおいた一方の当事者による宣言③一方の当事者による通告期間のない宣言(労働法典にある規定を満たした場合にのみ可能)④契約期間の終了あるいは請負業務の終了。 契約の終了の方法にかかわらず、雇用主は被雇用者に対し、次の雇用主への参考書類として雇用証明書を発行することが義務付けられている。被雇用者は、この証明書の内容につき異議がある場合は内容の訂正を要求できる。	労働法典30条、97条
	解雇	無期限契約の場合、解雇の通告期間は以下の通り。◇勤続期間が6カ月まで:2週間◇6カ月～3年:1カ月◇3年以上:3カ月。通告は書面によって行われ、解雇の理由が付される。通告期間なしの解雇も一定の条件を満たせば可能。 なお、定年まで4年以内の被雇用者、妊婦、育児休暇中、病欠期間中の被雇用者は解雇に対して特別に保護されている。	労働法典36条、177条、186条
	定年	2013年1月1日から、年金受給資格を得る法定退職年齢は、従来の男性65歳、女性60歳から段階的に引き上げられる。移行期間を経て、男性は2020年、女性は2040年に法定退職年齢とともに67歳になる。	年金制度改革法
	労働組合(職種別)への加入	被雇用者は労働組合に加入する権利がある。雇用契約でこの権利を制限することはできない。10人以上の被雇用者の参加で労働組合は結成できる。	労働組合に関する法律(1991年5月23日制定)
労働時間	労働時間	労働時間は週40時間、1日8時間を超えてはならない。例外は労働法典で定められる。継続操業を必要とする産業や公共サービス事業においては、日曜日あるいは祝日の就労が許される。	労働法典129条、130条、
	残業の取扱い	規定の時間を超える労働は時間外労働(残業)となる。残業は、①救急・災害救助活動などの業務、②事業の遂行において必要な場合に認められる。事前の合意がある場合を除き、残業は1年(暦年)に150時間を超えてはならない。 残業時間を含めた労働時間は、週48時間を超えてはならない。	労働法典131条、151条

# ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法																							
休暇制度	休暇制度全般	勤続年数10年未満の場合20日間、10年以上の場合26日間取得できる。未消化の有給休暇は、翌年の9月30日まで繰り越しが可能。	労働法典154条、155条、168条																							
	病欠	給与の80%が病欠手当として支給される。年間33日まで(被雇用者が50歳を超える場合は年間14日)は雇用主が負担し、それ以降は社会保険事務所が負担する。	労働法典92条																							
	産休	産休:単胎児の場合は20週間。多胎児の場合は31~37週間。 育児休暇:6カ月以上勤務していた場合、4歳になるまで合計3年間取得することが可能。	労働法典180条、186条																							
	兵役	2008年12月に実施した徴兵(9カ月間)をもって、徴兵制は停止されている。	—																							
賃金等	最低賃金	2013年1月1日より、最低賃金は1,600ズロチ。	最低賃金に関する政令(2012年9月14日)																							
	時間外手当	平日の時間外手当では基本給の50%割増。夜間・日曜や祝日(営業日を除く)の労働については100%割増。	労働法典151・1条																							
	ボーナス	一般的に、給与1カ月相当を年1回支給。	—																							
	退職金	定年退職の際に、給与1カ月相当を支給。	労働法典92・1条																							
	諸税	所得税は累進課税を採用している。税率は18%、32%の2段階。	個人所得税法																							
付加給付	食事手当	炭鉱や建設現場など、健康に有害で不快感をもたらす労働環境の中で働く被雇用者に対しては、一般的に予防食、回復を早める食事の提供を労使協定などによって定める。	—																							
	通勤手当	—	—																							
	その他厚生諸制度	—	—																							
各種保険	労働保険	労災保険および失業保険の保険料は雇用主が全額負担する(「社会保険」の項を参照)。	—																							
	社会保険	<table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">雇用主負担率</th> <th style="text-align: center;">被雇用者負担率</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年金保険</td> <td style="text-align: center;">9.76%</td> <td style="text-align: center;">9.76%</td> </tr> <tr> <td>生活保護保険</td> <td style="text-align: center;">6.50%</td> <td style="text-align: center;">1.50%</td> </tr> <tr> <td>労災保険</td> <td style="text-align: center;">0.67~3.86%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>疾病保険</td> <td style="text-align: center;">-</td> <td style="text-align: center;">2.45%</td> </tr> <tr> <td>失業保険(a)</td> <td style="text-align: center;">0.10%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>失業保険(b)</td> <td style="text-align: center;">2.45%</td> <td style="text-align: center;">-</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td style="text-align: center;">19.48~22.67%</td> <td style="text-align: center;">13.71%+健康保険料(c)</td> </tr> </tbody> </table> <p>(a)再就職のための職業訓練支援保険 (b)企業倒産の場合の給付保険 (c)所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%</p>		雇用主負担率	被雇用者負担率	年金保険	9.76%	9.76%	生活保護保険	6.50%	1.50%	労災保険	0.67~3.86%	-	疾病保険	-	2.45%	失業保険(a)	0.10%	-	失業保険(b)	2.45%	-	合計	19.48~22.67%	13.71%+健康保険料(c)
	雇用主負担率	被雇用者負担率																								
年金保険	9.76%	9.76%																								
生活保護保険	6.50%	1.50%																								
労災保険	0.67~3.86%	-																								
疾病保険	-	2.45%																								
失業保険(a)	0.10%	-																								
失業保険(b)	2.45%	-																								
合計	19.48~22.67%	13.71%+健康保険料(c)																								
その他	職業訓練	地方自治体の労働局は、求職者を対象に職業訓練コースの提供や受講費用の補助制度を設けている。	—																							
	職員募集方法	民間の職業斡旋機関、地方自治体の労働局、新聞広告、インターネットなど。	—																							

## チェコの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	関係法(最上位法)	労働法典。労働関係の個別的及び集団的規定。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	労働監督機関(届出機関)	労働・社会福祉省(Ministerstvo práce a sociálních věcí)、労働局(Úřad práce)、社会保障局(Správa sociálního zabezpečení)、税務署(Finanční úřad)	法律第435/2004号 雇用法(Zákon o zaměstnanosti)、法律第582/1991号 社会保障機関と社会保障実施に関する法律(Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení)、法律第48/1997号 公的健康保険法(Zákon o veřejném zdravotním pojištění)、法律第337/1992 諸税管理に関する法律(Zákon o správě daní a poplatků)
	労使紛争解決のための法的手続き	労使紛争は、裁判所により解決される。最初の訴訟先は地方裁判所。	法律第99/1963号、民事訴訟法(Občanský soudní řád)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約は文書にて締結される。契約書には、①職務内容、②勤務場所、③勤務開始日が明記されていなければならない。作成された契約書のうち1通は被雇用者に手交される。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	試用期間	試用期間は3カ月未満でなければならない。但し、管理職に限り、最高6カ月まで延長可能。試用に関しては文書にて合意が必要。	法律第365/2011号 労働法典改正法(Zákon, kterým se mění zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)
	退職	雇用契約は次の場合に解消される。◇両者の文書による合意◇契約の期限終了◇試用期間中の解雇◇即時の契約終了。両当事者は文書にて契約終了の通告を行うことができる。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	解雇	雇用主は労働法典に明記されている理由(会社あるいはその一部の閉鎖、組織変更、被雇用者の健康上の理由、被雇用者が定められた業務履行に必要な条件を満たしていない場合、病欠期間の治療・療養条件違反等)によりのみ被雇用者に対し解雇通告を出すことが可能。この場合、少なくとも2カ月前に通告しなければならない。試用期間であるならば雇用主は理由を明記することなく契約を終了させることが可能。この場合、少なくとも3日前に被雇用者側に文書によって通告しなければならない。被雇用者が有罪判決を受けた場合、あるいは就業規則に対する重大な違反があった場合ははただちに契約を解除できる。	法律第365/2011号 労働法典改正法(Zákon, kterým se mění zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)
	定年	定年退職年齢は男女ともに段階的に引き上げられている。女性の場合、子供の数によって定年退職年齢および引き上げのスピードが異なっている。1975年生まれの者が定年に達する年(2041年)には男女とも子供の数に関係なく定年は66歳8カ月で一律となる。定年上限は設定されていないため、その後も定年は引き上げられる予定。年金受給に必要な保険料の最低支払期間も、2018年までに25年から35年に段階的に延長される。	法律第306/2008号 年金保険に関する法律改正法、社会保険組織及び施行に関する法律改正法(Zákon, kterým se mění zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, zákon č.582/1991Sb., o organizaci a provádění sociálního zabezpečení, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony)、法律第220/2011号 年金保険に関する法律改正法(Zákon, kterým se mění zákon č.155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění pozdějších předpisů, a některé další zákony)
	労働組合(職種別)への加入	労働組合の自由な結成が認められている。しかし、労働組合の設立は義務的なものではない。労働組合の結成に必要な被雇用者の数は最低3人。	法律第83/1990号 国民集会法(Zákon o sdružování občanů)

## チェコの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	通常、週40時間が上限。地下作業あるいは単純作業で3シフト制をとる場合は週37.5時間が上限。2シフト制では週38.75時間。18歳以下の労働者に関しては、1日当たり最大8時間。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	残業の取扱い	残業は原則として例外的な場合にのみ認められる。残業は週8時間、年間150時間を超えてはならない。これ以上の残業は被雇用者が合意したときのみ可能。但し、この場合も、連続する26週間以内における平均超勤時間が8時間を超えてはならない。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇期間は最低4週間 (20日間)。健康を害する環境 (医療施設、電離放射線にさらされる状況、熱帯気候、健康を害する重労働など) における労働者には、更に1週間の追加休暇が与えられる。年内で消化しきれない休暇は翌年に繰り越される。未消化休暇の買取りは原則として不可。 この休暇のほかに、12日間の公休日がある (公休日 が週末と重なったとき代休はなし)。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)、法律第245/2000号 国家祝祭日、その他の祝祭日、重要な日、公休日に関する法律 (Zákon o státních svátcích, o ostatních svátcích, o významných dnech a o dnech pracovního klidu)
	病欠	被雇用者の病欠期間中は無給扱いであるが、加入が義務付けられている病欠保険の保険金の手当として支払われる。病欠手当額は当該被雇用者の平均賃金が基本となるが、1日当たりの支給額に上限が設けられている。但し、病欠最初の3日に関しては手当では支払われない。4～14日目の期間の手当では雇用主が負担する。手当額は基本額の60%に設定されている。病欠中の被雇用者を解雇することはできない。	法律第187/2006号 病欠保険法 (Zákon o nemocenském pojištění)、法律第261/2007号 財政再建法 (Zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů) 法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)、法律第347/2010号 労働・社会福祉省管轄緊縮措置に関連する法律改正法 (Zákon, kterým se mění některé zákony v souvislosti s úspornými opatřeními v působnosti Ministerstva práce a sociálních věcí)
	産休	女性被雇用者は出産前後に28週間の産休を取得することが可能。一度に2人以上の子供を出産した場合は37週間の休暇が認められる。育児環境改善のため、雇用主は親が要求した場合、子供が3歳になるまで育児休暇を付与する義務がある。産休・育児休暇中には給与は支給されない。同休暇中の経済的支援は社会保障制度によって補完される。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	兵役	2004年末をもって兵役制度は廃止された。	—
賃金等	最低賃金	週40時間労働の場合、最低賃金は月8,000 コルナ (CZK)。	政令第567/2006号 最低賃金に関する政令 (Nařízení vlády o minimální mzdě)
	時間外手当	平日残業は残業時間分の平均賃金に最低25%上乗せされる。夜間労働は最低10%、土日勤務は最低10%。雇用主と被雇用者が合意すれば、平日の残業手当 (割増分) の代わりに振替休暇を与えることが認められる。祝日勤務に対しては、平均賃金+振替休暇が与えられる (振替休暇の代わりに100%の割増手当てを与えることも可能)。但し、管理職などについて、残業を見込んでこれを含んだ賃金として双方が合意している場合、平日残業に対する手当て、あるいは振替休暇は与えられない。	法律365/2011号 労働法典改正法 (Zákon, kterým se mění zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)
	ボーナス	任意	—
	退職金	退職金については特に法律の規定なし。但し、企業の営業中止、移転などの理由により被雇用者を解雇する場合、最低給与3カ月相当 (但し勤続年数が1年末満の場合は最低給与1カ月相当、1～2年の場合は最低給与2カ月相当) を退職金として支払わなければならない。	法律365/2011号 労働法典改正法 (Zákon, kterým se mění zákon č.262/2006 Sb., zákoník práce, ve znění pozdějších předpisů, a další související zákony)
	諸税	個人所得税の税率は一律15% (但し、算定基準額には、雇用主負担保険料も含まれる)	法律第261/2007号 財政再建法 (Zákon o stabilizaci veřejných rozpočtů)、法律第2/2009号 所得税に関する法律改正法 (Zákon, kterým se mění zákon o daních z příjmů)

## チェコの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
付加給付	食事手当	手当を支給義務はなし。支給は雇用契約、労働協定で定める。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	通勤手当	手当を支給義務はなし。支給は雇用契約、労働協定で定める。	—
	その他厚生諸制度	一般的な制度としては、事業所の支援による文化スポーツイベントなどがある。携帯電話、社用車などは管理職、営業職あるいは専門職など一定の被雇用者のみに支給されることが多い。	—
各種保険	労働保険	雇用主は、被雇用者の通勤・勤務中の事故・災害、職業病を補償する労働災害保険に加入する義務がある。	法律第266/2006号 被用者労災保険に関する法律 (Zákon o úrazovém pojištění zaměstnanců)
	社会保険	雇用主は社会保険と健康保険の保険料を被雇用者と共に負担する義務を負う。負担率は次の通り(税込み賃金が基準)。 ◇雇用主:健康保険9%、社会保険25%(内訳:年金21.5%、病欠手当で2.3%、雇用保険1.2%)、合計34% ◇被雇用者:健康保険4.5%、社会保険6.5%(内訳:年金6.5%、病欠手当で0%、雇用保険0%)、合計11.0%	法律第592/1992号 一般健康保険の保険料に関する法律 (Zákon o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění)、法律第48/1997号 公的健康保険に関する法律 (Zákon o veřejném zdravotním pojištění)、法律第589/1992号 社会保障及び国の雇用政策への貢献に関する法律 (Zákon o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti)
その他	職業訓練	—	—
	職員募集方法	事業所はその裁量で直接的・間接的に人材募集を行う。事務職や専門職の募集については人材紹介所などが利用される。地区の労働局は求人・求職支援を行う。職員募集の一般的な方法としては、新聞での公募、広告、インターネット、職業紹介所、労働局、職業訓練学校が挙げられる。	—

## ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	ハンガリーの基本法および労働法2012年第1号(2012年7月1日発効、一部は2013年1月1日より発効)。団体労使交渉や労使協定のあり方などを定めるほか、「派遣制度(work-force lending)」、間接的差別についての規定、母性保護の規定などが含まれる。	ハンガリー基本法、労働法2012年第1号
	労働監督機関(届出機関)	国家人材資源省(Ministry of Human Resources)	ハンガリーの各省に関する2010年42号の法律
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所	労働法
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約は書面で締結される。雇用条件は法律および労使協定の規定による。ただし、雇用契約に定められる条件がこれらの規定よりも被雇用者に有利な内容となっている場合はこの限りでない。雇用契約には基本給の総額、役職及び勤務地を明記しなければならない。すべての雇用契約は、労働法に定められた最低条件を満たさなければならない。	労働法第42条から50条まで
	試用期間	最長3カ月(労使協定の規定によっては最長6カ月の試用期間が設定可能)、3カ月未満の試用期間は一回に限り延長可能であるが、延長の期間も含めて3カ月を超えてはならない。	労働法第45条
	退職	雇用主と被雇用者は、いつでも双方の合意により、雇用関係を終了できる。	労働法第64条1項a)
	解雇	解雇には(イ)解雇及び(ロ)雇用関係の即時停止の2つの種類がある。被雇用者申し出の退職には、理由が必要とされない(例外:被雇用者は期限付き雇用関係の終了を申し出る場合、業務を継続できない正当な理由をつける義務を負う。)。但し、雇用主による解雇の場合、正当な理由が必要である。理由としては(イ)被雇用者の能力;(ロ)被雇用者の業務に関して見せた態度や行動など;(ハ)雇用主の操業に関するもののみがあり得る。産休中、育児休暇中の被雇用者や、3歳に満たない子供を持つシングルマザー(ファーマザー)の被雇用者は解雇できない。企業の移転に伴い被雇用者が職場を移転しなければならないことは、それ自体では解雇の理由にならない。通告期間は最低30日で、3年以上の勤続年数がある場合は、その勤続年数に応じてより長い最低事前通告期間とする必要がある(勤続年数3年~5年の場合は通告期間は最低計35日となり、最長は、20年以上の場合で計90日となる)。原則、事前通告期間は6カ月より短く設定される。即時解雇の場合、雇用関係が即時終了される。即時解雇にも正当な事由が必要。即時解雇の理由としては:(イ)雇用主か被雇用者がいづれが、著しくかつ故意に、雇用関係に起因する重要な義務に違反した場合、または、雇用主か被雇用者いづれが、重過失により違反を犯した場合;(ロ)雇用主か被雇用者がいづれが、雇用関係の維持を不可能にするような行為をした場合;(ハ)また、試用期間中の場合、(二)有期雇用契約の場合で、雇用主が、一年分の給与を被雇用者に支払った場合(但し、契約終了までの残余期間が一年未満である場合は、その残余期間分の給与を支払う)。  2012年7月1日より、被雇用者にも期限付き雇用関係を終了する権利が与えられた。被雇用者が、被雇用者に帰することのできない事由などにより雇用関係の継続が不可能となった理由または雇用関係の継続は私生活に過度な負担を与えるという理由によりのみ、期限付き雇用関係を終了する権利がある。労使協定がない限り、雇用主が労働者評議会と契約を締結できる。労働者評議会との契約は雇用関係に関する権利義務を定めることができるので、雇用関係に大きな影響を与えることができる。	労働法第64条~70条、71条
	定年	生まれた年によって異なるが、基本的に男女62(1952年以前生まれの場合)から65歳(1957年以降生まれの場合)。2011年1月1日から、40年以上の職歴(子育てのための休暇も含む)を有する女性について、満額の年金を得るためには、その職歴のうち最低32年は賃金を得ていたか、保険による手当てを受給している必要がある。	年金に関する1997年の81号の法律第18条
	労働組合(職種別)への加入	労働者評議会:被雇用者が15~50人の事業所には被雇用者代表者(plant delegate)、50人を超える事業所には労働者評議会を置く。両者とも任期は5年。労働者評議会委員の定数は被雇用者の数に応じて3~13人。  以下の問題についての決定を行う場合、雇用主は事前に労働者評議会に意見を求める義務を負う。 ① 組織改革 ② 生産・投資計画、新技術の導入、既存の技術水準を高める案件 ③ 雇用主による被雇用者の個人データの取り扱い・保護に関する案件 ④ 雇用主による被雇用者を観察・コントロールできるツールの利用に関する案件 ⑤ 職場における健康と安全を確保するための措置、労働災害や職業病を回避するための措置 ⑥ 新しい組織手法や勤務条件の導入・変更 ⑦ 被雇用者の訓練に関する案件 ⑧ 業務を支援するための手当ての割当 ⑨ 作業能力が低下した被雇用者および障害を持つ被雇用者のリハビリテーションに関する雇用主の計画案に関連する案件 ⑩ 業務計画 ⑪ 金銭的報酬の原則を定めることに関する法律 ⑫ 業務遂行の中における環境保護に関わる措置 ⑬ 被雇用者を平等に扱うことに関する雇用主の対策 ⑭ ワークライフバランス ⑮ 労働に関する法律に定められたその他の事項 被雇用者は、任意で労働組合を設立できる。労働組合は、雇用主との雇用関係に関わる経済的利益や福祉について雇用主から情報を得ることができる。労働組合は雇用主に対して、金銭的、社会的、及び生活や労働に関する利益や権利について組合員を代表することができる。また、裁判所などに対して、組合員の経済的利益や福祉を守るため、組合員を代表することができる。労働組合と雇用主は労使協定を締結することができる。	労働法第230条から284条まで

## ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	<ul style="list-style-type: none"> <li>フルタイム勤務の場合、1日の労働時間は1日8時間。</li> <li>労働時間は残業を含め1日12時間、1週間48時間以内。</li> <li>1日の勤務を終了して次の勤務につくまでの間隔は11時間以上だが、労働法による一定の条件を満たす限り8時間にまで短縮することができる。</li> <li>週休2日。変形労働時間性的の場合、被雇用者は週1回、連続48時間の休暇を取得できるように定められる。</li> </ul>	労働法第86条から第95条まで
	残業の取扱い	<p>残業とは、確定時間外労働(規定の勤務時間を外れた時間帯に働く)、スケジュール期間以外の労働及び待機労働の時間を指す。残業が命じられる場合でも、被雇用者の就労時間は1日12時間、1週間で48時間を超えてはならない。残業時間の上限は1年250時間以内(労使協定で合意した場合は1年300時間以内)。例外的に、適法な理由があった場合のみ行わせることができる。祝日に時間外労働をさせるのは禁止(但し、災害及びその他避けることができない事情から必要である場合は、この限りでない。)</p>	労働法第107条から第109条まで
休暇制度	休暇制度全般	<p>年次有給休暇は20日以上。被雇用者の年齢が増すにつれ追加的な有給休暇が与えられる(25～27歳の場合1日～40歳以上の場合10日)。また、16歳以下の子供がいる場合には追加的な有給休暇が2～7日の間で与えられる。有給休暇は、基本的に被雇用者の意見を聞きながら雇用主が時期を決定する。1年当たりの有給休暇のうち連続する7日は被雇用者が希望する時期に取得することが認められる(就職して最初の3か月はこの限りではない)。被雇用者は休暇が始まる日の15日前までに休暇願を提出しなければならない。有給休暇は原則として、当該年度にすべて消化しなければならない。被雇用者と雇用主が合意した場合、有給休暇の3分の1を翌年の年末までに取得することが可能となった。有給休暇の4分の1のみ、経済的に極めて重要な事情がある場合、天災や健康への危険がある場合は、労使協定により、翌年3月31日までに取得することが認められている。雇用関係が10月1日以降に開始された場合、有給休暇を翌年3月31日までに与える必要がある。被雇用者に起因する理由により、有給休暇を当該年内に提供できない場合、その理由が解消された時点から60日以内に休暇を与えなければならない。</p>	労働法第115条から125条
	病欠	<p>医者が必要。病欠手当では最初の15日まで雇用主が70%負担する。16日目以降については最大1年間社会保険が支給する。</p>	労働法第126条、社会保険法
	産休	<p>子どもが2歳になるまでは1日当たりの平均賃金の70%に相当する金額が支給される。産前産後休暇は24週間。雇用主は、産休中の被雇用者、3歳以下の子供がいる育児手当を受けている無給休暇中の被雇用者を解雇することはできない。</p>	労働法、社会保険法第42条
	兵役	<p>現在、徴兵制度は存在しない。</p>	
賃金等	最低賃金	<p>被雇用者の基本給は、最低賃金に達しなければならない。最低賃金は政府が定める。2013年より、最低グロス賃金は9万3,000フォリントから9万8,000フォリントに、高卒もしくは職業訓練高卒レベルの職業での最低グロス賃金は10万8,000フォリントから11万4,000フォリントまで引き上げられた。最低賃金の金額は非常に少ないため、被雇用者の就労・労働意欲を高めるため実際の賃金は同水準を大きく超える傾向にある。賃金および諸手当ではフォリント建てで定め、フォリント建てで支払われる。政府は被雇用者の一定のグループ、そして一定の地域において従事する被雇用者に対して異なる最低賃金を設けることができる。</p>	労働法第153条及び165条、政令
	時間外手当	<p>時間外労働に従事した時間を振替休暇として与えることが望ましい。被雇用者は、振替休暇がない場合、時間外労働に対して150%の割増賃金を得る権利がある。休日に行われる時間外労働に対して、振替休暇及び150%の割増賃金、または200%を割増賃金として支払わなければならない。</p>	労働法第143条、145条
	ボーナス	<p>労働法は、ボーナスを与える義務を定めていない。ボーナスは労使協定などの規定によるが、通常1か月相当ないし、販売部門の場合、売上高の1～5%である。</p>	—
	退職金	<p>雇用主が被雇用者との雇用関係を被雇用者の能力または就業中の被雇用者の態度や行為等の理由から終了したケースを除き、解雇手当は雇用主が通常解雇する場合、雇用主が法定承継なく事業を終了する場合及び被雇用者による特別解雇の場合、一定の勤続年数のある被雇用者に与えられる。解雇手当の提供は、雇用主の義務である。</p>	労働法第77条
	諸税	<p>各種税に関する規定による。</p>	各種税法
付加給付	食事手当	<p>雇用主は、手当を支給する義務はない。2013年1月より、会社に社員食堂がある、若しくはレストランか食堂と契約が締結された場合、同食堂での食事について、原則、月間1万2,500フォリントを上限として支給可能。また、Erzsébet(エルジェーベット)カードは月間8,000フォリントを上限として、Széchenyi(セーチェーニ)カードを使用したレストラン等での食事の場合は年間15万フォリントを上限として支給可能。すべての場合において、付与額の119%に対して16%の所得税及び14%の健康拠出金の負担を条件に支給できる。それ以上の金額を支給する場合は、税率が増加する。</p>	1995年117号の所得税法に関する法律
	通勤手当	<p>法による規定、支払の義務はないが、被雇用者に通勤手当を支払うことができる。2013年1月より、雇用主は、通勤手当のに対して16%の税金及び14%の健康拠出金を負担する。</p>	1995年117号の所得税法に関する法律
	その他厚生諸制度	<p>個別合意による。</p>	—
各種保険	労働保険	<p>労働法による一般加入義務はない。</p>	—
	社会保険	<p>事業主負担率:27% 被雇用者(本人)負担率:18.5% 事業者負担率の内訳: 雇用保険:1% 医療保険:2% 年金:24% 被雇用者(本人)負担率の内訳: 雇用保険:1.5% 医療保険:7.0% 年金:10.0% 社会保障(雇用主負担分)として扱われるものは左記の通りだが、雇用主には、職業訓練基金拠出金1.5%も課される。</p>	
その他	職業訓練	<p>地域労働開発・訓練センターが各地方政府および労働・社会福祉省にて運営されている。</p>	—
	職員募集方法	<p>雇用主が独自に募集するか、職業あつせん所を通して探す。</p>	—



# ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
法令機関等	労働関係法(最上位法)	労働法典。労使事項に関する個別的及び集団的な権利を規定する。	法律第53/2003号、改正法40/2011号(労働法典) <関連法> 法律第54/2003号 労働組合 法律第168/1999号、改正法261/2007号、労使関係紛争 法律第67/2006号 事業の譲渡における雇用者保護 法律第319/2006号 労働衛生および保障 政令第129/2000号 職業訓練 緊急政令第158/2005号、緊急政令36/2010号、休暇および社会保障制度
	労働監督機関(届出機関)	労働監察局。労使関係における一般・特別規定の違反を取り締まり、労働環境の安全性や健康保護を監督する。 国民年金局(CNPAS/National Pension House)、健康保険局(CNAS/Health Insurance House)。 ・社会保険料および納税者に課されたその他負担金を国家予算へ支払う ・社会保健ファンドの管理 ・徴収管理	法律第53/2003号(労働法典)X部254条～256条 法律第19/2000号 国民年金 法律第95/2006号 健康保険
	労使紛争解決のための法的手続き	雇用主と労働組合または従業員代表は交渉を持ち、労使協定を継続できる。この他の手段として、被雇用者は労働・家族・社会保障省の地方局を通じて、同省に紛争解決を書面で求める。同省は24時間以内に紛争解決のための人を指名する。同人の仲介により和解した場合は労使協定を結ぶ。解決しない場合は仲裁となる。同省は毎年仲裁人を任命する。仲裁期間は仲裁人が仲裁手続きに入ってから30日以内とする。解決しなければ強制力を伴う調停となる。	法律第168/1999号 労使関係紛争 法律第53/2003号(労働法典)23条～249条
B.雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約はルーマニア語で当事者(雇用主と被雇用者)の合意により書面にて締結される。被雇用者の健康診断書は締結完了までに提出。  一般的に、期限無しの契約が多い。契約を締結した場合、20日以内に労働監察局地方支部で雇用契約の登録が必要。 労働手帳(workbook/carnet de munca)が2011年に廃止され、雇用主は電子形式(REVISAL)による被雇用者登録が義務付けられている。	法律第53/2003号(労働法典)16条(一般規定)、27条(6)、 改正法40/2011号 政令500/2011、労働・家族・社会保障令1.918/2011
	試用期間	新規採用者には試用期間が適用される。最大90日：一般社員、120日：管理職、30日：障害者。	法律第53/2003号(労働法典)31条 改正法40/2011号、53/2003号31条(2)
	退職	雇用契約は次の理由により解消できる。 ・当事者間の合意 ・一方の当事者の意思(限定的な場合のみ) ・法律第53/2003号 56条(a号～k号)に定める理由。雇用主の消滅、定年など。 被雇用者の希望退職について、事前通告期間は雇用契約または労使協定で定められるが、役員は20日、管理職は45日を下回ってはならない。	法律第53/2003号(労働法典)5章55条、56条(a号～k号、但し56条c号は緊急命令2006年55号で廃止)、79条、 改正法40/2011号
雇用条件	解雇	解雇には個人解雇と集団解雇がある。雇用主は、解雇記録を登録しなければならない。 ・個人解雇 評価結果による被雇用者の解雇が可能。 被雇用者に起因しない理由で解雇する場合、解雇手当てを増額。 ・集団解雇 集団解雇が適用される解雇人数は雇用人数に従って異なる(例：雇用人数20～100名の場合、解雇数は5名以上、など)。 集団解雇を行うと決定する45日以上前までに労働組合、被雇用者代表および当該労働局労働監察局へ書面で通知しなければならない。 解雇後45日間は解雇した被雇用者への通達なしに同じ職種の求人とはできない(当該期間は解雇された人を優先して雇用しなければならない)。 企業内の部署・役職を廃止することも解雇理由になり得る。 解雇通知期間 20日：一般社員、45日：管理職 一時的な傷病による休職(意思の診断書を求めることは可能)、産休、育休などの期間中は解雇できない。 医療機関の診断に基づき身体的、精神的に業務遂行ができない場合、また能力的に現在の職務に適さない場合も解雇理由として認められているが、これら理由に基づく解雇を行う前に雇用主は他部署への異動、職業訓練を受けさせるなどの対策を取らねばならない。さらに雇用主は労働局地方支部に職業訓練機会の提供や転職先の斡旋について支援を求めなければならない。雇用主から提示された異動や職業訓練を被雇用者が拒否したり、労働局が支援できないとした場合に上記理由での解雇が可能となる。	法律第53/2003号(労働法典)58条～81条 改正法40/2011号
	定年	定年退職、早期退職がある。早期退職は、定年の年齢から5年早く退職できる。 定年の年齢は2015年から男65歳、2030年から女63歳だが、それまでは徐々に引き上げられる。2013年の定年は男64歳、女59歳。(定年の年齢は法律により規定され、会社により規定されない)。	法律第19/2000号41条(2) 法律第263/2010号62条、別表5
	労働組合(職種別)への加入	労働組合は政府当局、政党、雇用主組織から独立した組織であり、労働者の権利保護及び組合員の利益を促進するために設立される。加入は任意。 雇用人数20名以上で労働組合が設立されていない場合、被雇用者代表を任命できる。また、雇用主は雇用主組織の創設が可能。	法律第53/2003号217～235条 法律第54/2003号 法律第356/2001号 雇用者組織

# ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主要内容	根拠法
労働時間	労働時間	労働時間は1日8時間、週40時間。労働日は週5日で、週2日は休日。年少者(18歳以下)は1日6時間、週30時間。 夜勤は22時～6時。3時間以上労働した場合のみ夜勤と見なされる。	法律第53/2003号(労働法典) III部108条～133条 改正法40/2011号
	残業の取扱い	労働時間は残業も含め、週48時間を上限とする。または、4ヵ月を平均して、1週間48時間以内。集団労働協定に定められていれば延長も可能。1日に12時間以上労働した場合、24時間の休憩を取らせなければならない。時間外労働は60日以内に代休を取ることで相殺する(「時間外手当」の項を参照)。  60日以内に代休で相殺できない場合、労働契約に定められていれば、給与に残業代を含めることが可能。残業代は基本給の75%増し。  一般的に被雇用者は予期せざる事情を除き、残業に応じる義務があるが、被雇用者の承諾なしに下命できない。ただし、年少者(18歳以下)および25歳以下の実習生には、残業を下命できない。	法律第53/2003号(労働法典) 111、114、117～123条 改正法40/2011号
休暇制度	休暇制度全般	年間20日以上。労使協定で定められた日数が雇用契約に反映される。年次有給休暇の賃金での支払いは原則不可能だが、労働契約を解約する場合のみ可能。また、集団労働協定に定められていれば繰越は可能。有給休暇中の給与は、過去3ヵ月間の1日あたりの平均基本額。祝祭日の労働は代休で代替(30日以内)、または基本給の100%増し。	法律第53/2003号(労働法典) III部139条～153条
	病欠	年間183日まで。特定の病状の場合、それ以上の延長も可能。手当では、最初の5日間は雇用主が負担し、それ以降は国の社会保険から支払われる。	緊急法令第158/2005号 休暇および社会保障制度第12条、第13条
	産休	産休・育児休暇は保証されている。産休は誕生前後、それぞれ63日。育児休暇は子供が2歳になるまで取得できる。 子供に身体障害がある場合、3歳になるまで取得できる。父親は通常、10日間の育児休暇を取得できる。 過去12月間の平均給与の85%(600～3,400レイ)が支給される。子供が1歳になるまでに職に復帰した場合、子供が2歳になるまで月額500レイの助成金が支給される。1歳になってから復帰した場合、子供が2歳になるまで月額500レイの助成金が支給される。	法律第166/2012
	兵役	2007年に廃止	法律第395/2005号 徴兵制の廃止
賃金等	最低賃金	最低賃金は750レイ(1ヵ月168.7時間労働、1時間=4.44レイ)。2013年7月1日から800レイ(1ヵ月168.7時間労働、1時間=4.74レイ)	政府決定23/2013号 最低賃金
	時間外手当	翌月に代休で相殺できない場合は、雇用契約に基づき時間外手当が支給される(「残業の取扱い」の項を参照)。最低、基本給の75%増し。	法律第53/2003号(労働法典) 123条
	ボーナス	「13ヵ月目の給与」という呼称で支給、業績に応じて支給されるなど個々の企業の判断による。	—
	退職金	退職金については特に法律の規定なし。	—
	諸税	所得税は源泉徴収される(16%)。	法律第571/2003号(税法)
付加給付	食事手当	食券の形で個別に支給される。費用は雇用主が完全負担する。 1枚あたりの金額は9レイ(約2ユーロ)。	法律第142/1998号(食事手当に関する規定) 1条 省令820/2012(金額に関する規定)
	通勤手当	個々の事業所の判断による。 公共部門の被雇用者の場合、政府決定に従って給付する。 出向社員の場合、生活に必要な最低限(食事、通勤など)の手当てを給付する。	法律第53/2003号(労働法典) 155条 政府決定第1860/2006号
	その他厚生諸制度	個々の事業所の判断による。	—
各種保険	労働災害保険	雇用主は加入義務あり。労災で仕事を休む場合の賃金補償について、1～3日目までは雇用主負担、それ以降は国の労働災害保険から支払われる。	法律第19/2000号 法律第346/2002号
	社会保険	社会保険は義務。 雇用主負担率:27.75～38.45% 被雇用者負担率:16.5%	法律第19/2000号 5条 法律第387/2007号 社会保険
H.その他	職業訓練	法律では次のように規定。 ・雇用主の負担による特別訓練、 ・国内外での実務訓練、 ・見習い、 ・雇用契約により定められた個別的訓練、 ・その他。 訓練の頻度は雇用人数21名以上:2年毎、21名未満:3年毎に訓練を義務付け。 訓練を受けた被雇用者は付随して定められた労働期間が満了するまで転職できない。	法律第53/2003号(労働法典) VI章194、198条
	職員募集方法	新聞広告、民間の斡旋機関、政府系職業紹介所、インターネット等。	

## ロシアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・ 機関等	労働関係法	基本的な法律は、ロシア連邦労働基本法(2002年2月1日発効)である。また、連邦法「労働組合並びにその権利及び活動の保証について」、「ロシア連邦における住民の雇用について」では、それぞれ労働組合の法的地位と雇用に関する国家政策の基本を制定している。この他、国家公務員等についての特別法令もある。	連邦法第197-FZ号「ロシア連邦労働基本法」(2001年12月30日付、以下「労働法」という) 連邦法第10-FZ号「労働組合並びにその権利及び活動の保証について」(1996年1月12日付、以下、「労働組合法」という) 法律第1032-1号「ロシア連邦における住民の雇用について」(1991年4月19日付、以下、「雇用法」という)
	労働監督機関 (届出機関)	労働安全、雇用安定等に関する国家政策を策定し実施する国家機関として労働・社会保護省があり、また、同省の傘下に、主に雇用安定、労働安全、労働法の遵守の監督を担う連邦労働・雇用局並びに各地方において設置された同局の支部である労働監督局がある。当該労働監督局は、立入審査を行い、労働法違反があった場合、雇用主に罰則を課す権限がある。また、連邦環境・技術・原子力監督局(ロステフナドゾル)および連邦消費者保護・福利監督局(ロスポトレブナドゾル)は、それぞれの担当分野において職場安全を監督する権限がある。  なお、届出機関として、年金、強制医療保険(連邦・地方のそれぞれ)についてはロシア連邦年金基金に対して、社会保険(失業保険)については社会保険基金に申告を行わなければならない。また、法人の解散や人員削減の場合、雇用主は上記の連邦労働・雇用局に届出を行う義務がある。	労働法第51章 連邦政府決定第875号「労働関連法令遵守に関する連邦監督機関の地位の確認について」(2012年9月1日付) 連邦政府決定第324号「連邦労働・雇用局について」(2004年6月30日付) 連邦政府決定第610号「ロシア連邦労働・社会保護省の地位の確認について」(2012年6月19日付) 連邦法第212-FZ号「年金基金、社会保険基金、連邦・地方強制医療保険保険基金への保険料について」(2009年7月24日付) 雇用法25条2項
	労使紛争解決のための 法的手続き	<個別労使紛争の場合> 不当解雇、不当異動、差別訴訟その他一定の紛争については裁判所において審理される。裁判所の専権事項に属さない紛争については、当該会社において労働紛争委員会(任意機関)が設置される場合は、当該委員会において審理される。同委員会が設置されない場合は、当該紛争は裁判所にて審理される。 <集団労使紛争の場合> 集団労使紛争は、それに際して労使間で設置される和解委員会または、労使間で合意された仲介人、または、連邦労働・雇用局の関与を得て労使間で実施される労働仲裁で審理される。	労働法第60章 労働法第61章 連邦法第138-FZ号「民事訴訟法」(2002年11月14日付)第22条
雇用 条件	雇用契約形態及び その手続き	雇用契約は書面にて締結する義務がある。雇用契約の必須記載事項として、勤務場所、職名、勤務開始日、賃金等がある。 無期限雇用契約と期限付雇用契約(5年まで)があるが、後者の締結は、労働法により定められた場合(例:短期作業、季節作業、経営トップ等)にのみ可能である。	労働法第10章
	試用期間	最長3ヶ月(経営トップ等については最長6ヶ月)。試用期間を設定する場合には、雇用契約にその旨明記する必要がある。妊娠中および1歳半以下の子供がいる(育児休業中の)女性等については試用期間を設けることができない。	労働法第70条及び第71条
	退職	被雇用者の意思により随時退職は可能である。一般的には、退職予定日の2週間前までに雇用主に対して書面で通告を行わなければならないが、一定の職種並びに事情の場合には、特別な事前通告期限が適用される。例えば、経営トップの場合の事前通告期限が1ヵ月前までであり、試用期間中の被雇用者の場合は3日前までである。	労働法第71条、第80条、第280条
	解 雇	解雇(雇用主の意思による雇用解約の一時的な解消)は、労働法において限定列举された理由によらなければならない。例えば、当該理由としては雇用主である法人の解散、人員削減、被雇用者の能力不足(特別手続による鑑定が必要)、度重なる労働義務の不履行、労働義務の重大な違反(4時間を越える連続欠勤、飲酒出勤等)等がある。ただし、経営トップ等については、特に上記理由がなくても、解雇することは可能である。	労働法第81条、第278条
	定 年	法律上の定年は、年金の支給を受ける権利が発生する年齢であり、男女それぞれ60歳と55歳である。その時点で年金保険の加入年数は5年を下回ってはならない。ただし、年金受給者の解雇も、労働法に限定列举された事由によらなければならないため、一定年齢の到達を理由にした解雇は認められない。なお、業種により、早期定年の規定がある。	連邦法第173-FZ号「ロシア連邦における労働年金について」(2001年12月17日付)第7条
	労働組合(職種別)への加入	労働組合への加入は自由である。労働組合が法人格を取得するためには、設立に際して、税務当局に通知を行い、当該通知が登記されなければならない。労働組合は、被雇用者を代表し、使用者側と団体交渉を行い、労使協定を締結する等の権利を有する。	労働組合法第2条、第8条、第13条等
労働 時間	労働時間	法定労働時間は週40時間以下である。ただし、一定の場合、法定労働時間が短縮される。例えば、健康に有害または危険な労働環境で働く被雇用者の労働時間は週36時間以下である。	労働法第15章
	残業の取り扱い	残業は原則被雇用者の合意を得て行わなければならないが、事故予防や災害処理のための作業等にかかる残業については被雇用者の合意が必要とされない。残業時間は、連続する2日間で計4時間、また、年間120時間を超えてはならない。	労働法第15章

## ロシアの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	有給休暇を受ける権利は、当該雇用主の下での連続勤務期間が6ヶ月を経過後に発生する。ただし、一定の被雇用者(18歳未満の被雇用者等)については、当該被雇用者による申請があった場合、連続勤務期間が6ヶ月未満の場合でも、有給休暇を与えなければならない。有給休暇の年間日数は、28暦日であるが、健康に有害又は危険な労働環境での労働の場合、追加で有給休暇が与えられる。退職に際しては、有給休暇の未使用分に相当する年次有給休暇勤労手当を支給する。	労働法第19章
	病欠	病気または事故(但し、労災及び職業病を除く)により病欠した場合、病院により発行された所定の病欠証明書に基づき、社会保険基金から、当該被雇用者の保険加入年数により手当が支給される。当該保険加入年数が8年以上の場合には平均給与の100%に相当する金額が支給され、5年から8年未満の場合には80%に相当する金額が、5年未満の場合には60%が支給される。手当(日給額)は、過去2年間の平均給与の合計の730分の1、ただし1年間の平均給与額の算定に当たって、毎年上限が制定される。例えば、2011年と2012年の当該上限は、それぞれ、46万3,000ルーブルと51万2,000ルーブルである。	連邦法第255-FZ号「一時的労働不能又は妊娠・出産・保育に関する強制社会保険について」(2006年12月29日付)
	産休	産前70日間(多胎児出産の場合84日間)、産後70日間(閉塞性分娩の場合86日間、多胎児出産の場合110日間)の産休が与えられる。上記の期間内に、社会保険基金の負担で、手当が支給される。当該手当は、雇用主により支払われるが、支払った金額は社会保険基金への保険料と相殺する形になっている。支給額は、過去2年間の平均給与の100%であるが、当該支給額について毎年上限額が決定される。例えば、2013年の当該上限額は、年間56万8,000ルーブルである。また、子供が3歳になるまでの間、育児休暇が与えられる。子供が一歳半になるまでの間、毎年定められる金額の手当が支給される。例えば、2013年は、1人目の子供と2人目以降の子供のそれぞれについて、月額2,453.93ルーブルと4,907.85ルーブルが支給される。産休中、並びに子供が3歳になるまでの育児休暇期間中において、雇用主による解雇は禁止されている(法人解散が唯一例外である)。	労働法第255条、第256条、第261条 連邦法第81-FZ号「育児手当について」(1995年5月19日付) 連邦法第255-FZ号「一時的労働不能又は妊娠・出産・保育に関する強制社会保険について」(2006年12月29日付)
賃金等	兵役	兵役義務がある。被雇用者が兵役に就く場合、当該雇用契約は、「当事者の意思によらない事由」により終了する。その際、2週間の給与に相当する退職金を支給する必要がある。	労働法第83条第1項第1号、第178条
	最低賃金	最低賃金については、全国一律で適用される金額が法律により定められている。2013年1月1日より適用される最低賃金の月額額は5,205ルーブルである。なお、各地方において、最低賃金に関する協約により、当該地方での最低賃金を設けることができる。ただし、金額は連邦法で規定される額を下回らない。	「最低賃金に関する連邦法」(2000年6月19日付82-FZ号) 労働法第133条及び第133.1条
	時間外手当	時間外手当については、最初の2時間が基本時間給の150%、2時間以降および休日の場合は基本時間給の200%が支給される。雇用契約や労働協定をの中で、支給金額の割合を増やすことができる。なお、当該被雇用者の希望により、時間外手当の代わりに代休を与えることができる。	労働法第152条～第154条
	ボーナス	ボーナスの支給は義務付けられていない。実績に対する賞与として、年末に1ヶ月分の給与額に相当するボーナスが支給されるケースが多い。	—
	退職金	一般的に、退職金は、法律に定められた場合にのみ支給される。退職金支給の具体的なケースと支給額は、法令により定められる。例えば、法人解散又は人員削減による退職の場合、平均給与の2ヶ月分(一定の場合、3ヶ月分。なお、極北地域の場合、6ヶ月分まで支給されることがある)。また、当該被雇用者が健康上の理由により転勤を拒否した場合、健康上の理由による勤務継続が不可能な場合の退職等については、平均給与の2週間分の退職金が支給される。また、雇用契約又は集団協定において、退職金の支給について、より高い金額を制定することができる。	労働法第178条、第318条
諸税	給与については個人所得税が課税され、その税率は一律13%であり、源泉徴収をして納付する。平均給与3ヶ月分(極北地域の被雇用者の場合は6ヶ月分)を超えない退職金は非課税となる。	「ロシア連邦国税基本法第2部」(2000年8月5日付117-FZ号)第23章 第217条第1項第3号	
付加給付	食事手当	義務付けられていないが、一部の企業において金銭的手当又は食券の形態で支給される。食事手当は所得とみなされ、個人所得税が課税される。	—
	通勤手当	義務付けられていない。支給されるケースは少ない。支給する場合、個人所得税が課税される。	—
	その他厚生諸制度	旧ソ連時代、企業保有のサナトリウム(保養所)、スポーツセンター等の施設の無料使用が認められていたが、現在この制度はごく一部の企業にしか残っていない。	—
各種保険	労働保険	雇用主は、被雇用者のために、労災・職業病の保険に加入する義務がある。保険料は、業種によるが、労災・職業病のリスクの高い業種についてより高い保険料が課される。保険料率は0.2%～8.5%。労災・職業病の場合には保険金が支給される。	連邦法第125-FZ号「労災・職業病に関する強制的社会保険について」(1998年7月24日) 連邦法第228-FZ号「2013年、2014年及び2015年の計画期間にかかる労災・職業病に関する強制社会保険について」(2012年12月3日付)
	社会保険	全ての雇用主は、ロシア連邦年金基金、ロシア連邦社会保険基金、ロシア連邦強制医療保険基金のそれぞれに対して被雇用者の保険料を支払う義務がある。社会保険料負担率の内訳は、年金基金が22%、社会保障基金が2.9%、連邦医療基金が5.1%である。社会保険料を算出する基準額が年間56万8,000ルーブル(2013年1月1日以降)を超える場合、その超過分に10%の年金基金の保険料のみ課される。保険料の対象となる給与額の算定に際して、ほとんどの支払が含まれるが、例えば退職金等対象とならないものもある。	連邦法第212-FZ号「年金基金、社会保険基金、連邦・地方強制医療保険基金への保険料について」(2009年7月24日付)
その他	職業訓練	職業訓練の必要性和内容は原則雇用主の裁量によるが、法律に規定されるケースについては、義務付けられることもある。	労働法第31章
	職員募集方法	国家公務員を除き、特に、職員募集方法について特定方法が義務付けられているわけではない。ただし、募集に際して差別をすることは禁止されている。	—

アンケート返送先 FAX : 03-3587-2485

e-mail : ORD@jetro.go.jp

日本貿易振興機構 海外調査部 欧州ロシア CIS 課宛

# JETRO

● ジェトロアンケート ●

調査タイトル：欧州・ロシア雇用制度一覧

今般、ジェトロでは、標記調査を実施いたしました。報告書をお読みになった感想について、是非アンケートにご協力をお願い致します。今後の調査テーマ選定などの参考にさせていただきます。

■質問1：今回、本報告書での内容について、どのように思われましたでしょうか？（○をひとつ）

4：役に立った 3：まあ役に立った 2：あまり役に立たなかった 1：役に立たなかった

■質問2：①使用用途、②上記のように判断された理由、③その他、本報告書に関するご感想をご記入下さい。

■質問3：今後のジェトロの調査テーマについてご希望等がございましたら、ご記入願います。

■お客様の会社名等をご記入ください。（任意記入）

ご所属	<input type="checkbox"/> 企業・団体	会社・団体名
		部署名
	<input type="checkbox"/> 個人	

※ご提供頂いたお客様の情報については、ジェトロ個人情報保護方針 (<http://www.jetro.go.jp/privacy/>) に基づき、適正に管理運用させていただきます。また、上記のアンケートにご記載いただいた内容については、ジェトロの事業活動の評価及び業務改善、事業フォローアップのために利用いたします。

～ご協力有難うございました～