

欧州各国の雇用制度一覧

在欧州センター/事務所、海外調査部欧州課

本レポートは、欧州主要国の雇用関連法制度の現状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。

目次

1. ドイツ	2
2. フランス	4
3. オランダ	9
4. デンマーク	12
5. スウェーデン	15
6. フィンランド	17
7. 英国	20
8. アイルランド	27
9. イタリア	33
10. オーストリア	36
11. ベルギー	38
12. スペイン	41
13. チェコ	43
14. ハンガリー	46
15. ポーランド	49
16. ルーマニア	51
17. スイス	54

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、年少者労働保護法など多くの関連法規が存在する。	-
	労働監督機関(届出機関)	州法に基づき定められた監督官庁が、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。	-
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所での判決または決定手続きがある。約30~50%は和解で解決する。	-
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	通常、雇用主と被用者の間で書面による契約が締結される。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	試用期間	3~6ヶ月の試用期間を設定するのが一般的。雇用主側が適性なしと判断した場合、2週間の予告期間で解雇することができる。また、被用者からも2週間の予告期間で試用期間の終了とともに雇用契約の終了(退職)を申し出ることができる。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	被用者より契約終了を申し出るに際しては、予告期間を遵守する必要がある。契約終了日は15日または月末で、予告期間は4週間である(勤務期間に応じて変動することはない)。	民法 (Buergerliches Gesetzbuch)
	解雇	(1) 10名を超える従業員を雇用している事業所においては、解雇される従業員が6ヶ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、雇用主は解雇を労使協議会に通知しなければならない。労使協議会は、それに対し懸念を表明したり、特定の条件において異議を申し立てることができる。労使協議会が異議を申し立て、さらに被用者が告訴した場合、労働裁判所における手続きが終了するまで、雇用主は雇用を継続しなければならない。 (2) 解雇事由は、次のうち最低一つに基づくものである必要がある。①当人の性格(適性・能力の不足、病気など)、②当人の行動(違反行為、成績不振など)、③経営状況。特に、経営状況を理由とした解雇の場合、解雇による影響が比較的少ない者を選抜する必要がある(年齢、勤務年数、配偶者・子供に対する責任の有無を考慮する)。 (3) 以下の場合、解雇は禁じられている(即時解雇の事由に基づく場合を除く)。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ヶ月間ないし育児休業中の職員)、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15日付でも可)。 (5) 予告期間は以下のとおり。2年未満:4週間、2年以上5年未満:1ヶ月、5年以上8年未満:2ヶ月、8年以上10年未満:3ヶ月、10年以上12年未満:4ヶ月、12年以上15年未満:5ヶ月、15年以上20年未満:6ヶ月、20年以上:7ヶ月	民法(Buergerliches Gesetzbuch)、解雇保護法(Kuendigungsschutzgesetz)等
	定年	「年金受給開始時点で雇用関係が自動的に予告なしに終了する」と規定するのが一般的。契約や労働協約に規定がない場合は通常の解雇・退職の手続きが必要。	-
	労働組合(職種別)への加入	労働組合は産業分野別に組織されており、加入は任意である。労働組合と当該産業の雇用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	労働時間法は一日の労働時間を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時間を越えないこと、かつ②6か月ないし24週平均して1日あたり8時間を越えないこと、と規定されているため、残業を命じる場合はこの枠内で実施する必要あり。(役員など管理職を除く)	労働時間法 (Arbeitszeitgesetz)
休暇制度	休暇制度全般	連邦休暇法では、被用者は週6日労働の場合、最低年間24日(週5日労働の場合、年間20日)の休暇を受けることができると規定されている。実際には年間25～30日の休暇が与えられることが一般的。	連邦休暇法 (Bundesurlaubsgesetz)
	病欠	被用者は6週間まで有給の病気休暇を取得できる。それ以上の病気を理由とした欠勤は無給となるが、給与相当額が健康保険組合から支払われる。病気を理由とした欠勤が3日以上になる場合は、医師の診断書の提出が必要になる。	報酬継続支払法 (Entgeltfortzahlungsgesetz)
	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。産休期間中は平均給与が支払われ、一部は当人の健康保険から支払われる。	母性保護法 (Mutterschutzgesetz)
	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1.25倍、それ以降1.5倍、日曜・祝日には2倍というケースが一般的。	-
	ボーナス	法的規定はないが、クリスマス手当(年末)あるいは休暇手当(夏)として給与1ヵ月分(あるいは夏十年末合計1ヵ月分)が支給されるのが一般的。	-
	退職金	被用者の自己都合による退職の場合は通常支給されない。雇用主側の理由による解雇の場合、通常勤続年数×月給×0.5～1.5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。この計算により被用者との合意で契約を終了する場合と、解雇通知後被用者が労働裁判所へ不服申し立てを行い、雇用主がこの計算により退職金を支給することで和解する、というケースとがある)。	-
	諸税	-	-
付加給付	食事手当	大企業で1日当たり1～2.5ユーロ程度の食事手当を食券として支給している企業が多い。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ヵ月定期)支給をすることが多い。通常公共交通機関の利用のみが対象。課税対象。	-
	その他厚生諸制度	企業年金制度、財形貯蓄制度を従業員に提供しているケースがある。	-
各種保険	労働保険	労災保険に加入する義務がある。料率は従業員数、職種等から算出されるが、給与総額の0.5～1%程度。	-
	社会保険	健康保険、失業保険、年金保険、介護保険に加入する義務がある。料率は以下のとおりで、いずれも労使折半となる。健康保険(保険会社によって異なるが平均)14.5%、失業保険3.3%、年金保険19.9%、介護保険1.95%。	-
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。新聞広告の場合、費用は1,000ユーロ程度。人材紹介会社の料金は採用者の2～3ヵ月分給与相当額になる。	-

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)に編纂されている。同法典には、法律、政令(デクレ)、規則も含まれており、全9編(労使の話し合いに関する序章、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。	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・社会関係・家族・連帯・都市省が担当しており、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・家族手当負担金徴収組合に「雇用統一申告書」を提出しなければならない。	Code du Travail R1221-14 ～R1221-21(労働法典 R1221-14～R1221-21)
	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。集団の場合は、労働裁判所が担当する。	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)を従業員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～D 1253-11(労働法典 L1211-1～L1254-13、 R1221-1～1254-9、D 1221-23～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	従業員の過失など、個人的理由によるを理由とする解雇、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～D 1235-20(労働法典 L1232-1～L1235-17、 R1231-1～R1235-17、 D1232-4～1235-20)
	定年	労働協約によっては60歳で定年退職できる場合もあるが、年金の満額需給に必要な最低勤務期間(保険料納付期間)40年を完了する、あるいは満額支給年齢の65歳まで定年を待つことが多い。また、65歳を超えた被用者が就労継続を希望する場合、雇用主は被用者を70歳まで定年退職させることはできない。	Code du Travail L1237-4 ～L1237-10、D1237-1～ D1237-2-1、Loi de financement de la Sécurité Sociale 2009(労働法典 L1237-4～L1237-10、 D1237-1～D1237-2-1、 2009年社会保障財政法)

フランスの雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
雇用条件	労働者の組合への加入は自由。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(従業員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)。組合代表の専従時間は企業規模により異なる(従業員50～150人:1ヵ月10時間、151～500人:15時間、501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)
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)
	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休を与える必要がある。また、残業代の代わりに代替休暇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用者は適用除外となる。	Code du Travail L3121-11、L3121-22～L3121-23、Loi2008-789 du 20/08/2008(労働法典 L3121-11、L3121-22～L3121-23、2008年8月20日法律2008-789)
休暇制度全般	有給休暇の権利は、同じ雇用主のもとで10日以上働けば発生する。1ヵ月の労働につき、2.5日就業日、年間で30就業日(5週間)の有給休暇を獲得する。ただし、期限付雇用契約と派遣は例外とし、1日の労働から有給休暇獲得権利が発生する。また、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.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. 2008-789 du 20 août 2008(2008年8月20日法律No. 2008-789)
	病気または事故(除く労災)により病欠した場合、医師の診断書の提出を条件として、健康保険助成金庫から病欠4日目から病欠手当が支給される。日当は、過去3ヵ月の給与の合計の180分の1、ただし上限は47.65ユーロ(2009年時点)。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。病欠した年の前年の6ヵ月間に8,840.65ユーロ以上(2008年)の収入を得たか、もしくは病欠する前の3ヵ月間に200時間以上の労働に従事していれば、最高6ヵ月までの病欠手当が支給される。6ヵ月以上の支給を受けるためには、病欠の前に12ヵ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ヵ月間に17,681.30ユーロ以上の収入を得て、うち半分は過去6ヵ月以内の収入でなければならない。	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)
	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ヵ月の給与の平均日給が一日あたりの支給額となるが、2,296.35ユーロを上限とする。産休中の労働者は保護されており、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。重過失であっても、産休中の解雇はできない。	Code du Travail L. 1225-1～33、R. 4152-1～2、D. 4152-3～12、R. 4152-13～28(労働法典 L. 1225-1～33、R. 1225j-1～7、R. 4152-1～2、D. 4152-3～12、R. 4152-13～28) Code de la Sécurité Sociale L. 331-3、R. 313-3、R. 313-4、R. 331-6 et R. 331-7(社会保障法典 L. 331-3、R. 313-3、R. 313-4、R. 331-6、R. 331-7)
子供の子供の父親になった労働者は、出産日から4ヵ月の間に、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。雇用者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。父親休暇中は、健康保険助成金庫から産休手当と同額の手当が支給されるが、76.54ユーロを日給の限度額とする。	Code du Travail L.1225-35、D.1225-8(労働法典 L1225-35条、D.1225-8)	
兵役	なし	なし

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	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8.71ユーロ(2009年7月時点)、週35時間労働で月額1,321.02ユーロ。SMICの額は定期的に改定されるが、消費物価指数が2%上昇すると自動的に同率で上昇する方法と、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定期的な見直しがある。2010年より改定日が1月1日に移行する。	Articles 3251-1 à L. 3252-13 et R. 3252-1 à R. 3252-49 du Code du travail Décret n° 2008-617 du 27 juin 2008 (2008年6月27日政令 n° 2008-617) Loi n° 2008-1258 du 3 décembre 2008 (2008年12月3日付けの法律) Décret n° 2009-552 du 19 mai 2009 (2009年5月19日付政令 n° 2009-552)
	時間外手当	「残業の取り扱い」に同じ。法定労働時間(週35時間)を超えて行われた残業手当は所得税が非課税となる。また、社会保険料についても以下の通り軽減される。企業負担分については、残業時間1時間あたり定額で軽減される。従業員21人以上の企業に対しては1時間あたり0.5ユーロ、従業員20人以下の企業に対しては1時間あたり1.5ユーロが軽減される。労働者負担分は原則として全額免除となるが、免除額には上限が設定されている。 上限金額については、以下の通り計算され、より低い値が上限金額となる。 ①残業手当の21.5%。(残業代に占める社会保険料率が21.5%を超える従業員の場合(e.g.22%)、超える部分については免除対象にならない) ②給与全体にかかる社会保険料のうち疾病保険、老齢保険、老齢基礎年金の合計額(給与全体の約7.5%に相当)。 ※社会保険料は、疾病保険、老齢保険、老齢基礎年金のほか、失業保険、補完年金で構成される。	Code du Travail L.3121-10~25(労働法典 L.3121-10~25) Loi No.2007-1223 du 21 août 2007(2007年8月21日法律 2007-1223)
	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ヶ月分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かにより、退職金の計算額が変わる。 労働者による希望退職 同一の使用者のもとで連続して10年間勤務すれば退職金の支給権利を取得する。勤続年数による退職金の金額は勤続10年以上15年未満 給与1/2ヵ月、15年以上20年未満 1ヵ月、20年以上30年未満 1.5ヵ月、30年以上 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、拠出金として退職金の50%を老齢保険金庫(CNAVTS)に支払う義務がある。	Code du travail L. 1237-4, L. 1237-5~10, R. 1234-2, D. 1237-2-1(労働法典 L. 1237-4, L. 1237-5~10, R. 1234-2, D. 1237-2-1) Instruction DGI 5-F-16-06 n° 178 du 31 octobre 2006 (2006年10月31日命令 DGI 5-F-16-06 n° 178) Loi n° 2007-1786 du 19 décembre 2007 (2007年12月19日付2007-1786法) Circulaire n° DSS/5B/2008/66 du 25 février 2008 (2008年2月25日付 通達 n° DSS/5B/2008/66) Décret n° 2008-715 du 18 juillet 2008 (2008年7月18日付 政令 n° 2008-715) Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (2008年12月17日付 2008-1330法) Décret n° 2008-1515 du 30 décembre 2008 (2008年12月30日付 政令 n° 2008-1515)

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	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0.4%)、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(従業員数により0.55%~1.6%)を支払う。労働者は、一般社会税(給与の97%の7.5%)、社会保障債務返済(給与の97%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 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 L834-1, L6331(労働法典 L834-1, L6331)
付加給付	食事手当	フランスでは一般的に慣行として、Ticket Restaurant (チケ・レストラン)と呼ばれる食券を食事手当として従業員に支給する。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ヵ月分として20枚綴りで、1枚あたりの雇用主負担額が5.19ユーロ以下の場合には、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 L326-1~7、R3262-1~46(労働法典 L326-1~7、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 従業員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、利益参加制度は従業員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,L2325-1,5,6,12,13,44(労働法典 L2321-1,2322-1,2324-1,R2324-1~2, 24,L2325-1,5,6,12,13,44) 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)
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~) Loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 (2008年12月17日法律2008-1330)
	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、老齢保険、失業保険、補足退職年金等。退職手当、病欠手当、解雇手当など、一部の手当は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49%、労働者が約12%である。	Code de la sécurité sociale (社会保障法)

フランスの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	職業訓練	<p>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。</p>	<p>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)</p>
	職員募集方法	<p>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、仏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。また、雇用を検討する企業は国立雇用局への事前届け出義務がある。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。</p>	<p>loi du 31 décembre 1992 (1992年12月31日法律) 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)</p>

オランダの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	大部分の産業部門において部門内の労働組合と経営団体の間で団体労働協約(CAO、毎年見直し)が締結され、賃金等の労働条件はこの団体労働協約による。	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 WERKbedrijf)。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。 2009年1月1日より、公共職業安定機関(CWI)とUWV失業給付機関(UWV)が統合され、社会保障労働局となった。	Decree field of activity UWV, March 7, 2002.
	労使紛争解決のための法的手続き	軽い紛争の場合: 調停解決。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: http://www.nmi-mediation.nl/ 深刻な紛争の場合: 地方裁判所での解決。	UWV WERKbedrijf
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	雇用契約を解除する場合は、使用者は労働者に対し1ヵ月前に通知しなければならない。(定年に達し、契約解除となる場合はその必要なし。)	Civil Code, Book 7, chapter 9 (end of labour agreement) article 672
	解雇	法律は相互の同意、被用者の死亡、有期契約期間の終了、緊急の事由(窃盗・詐欺等)、法廷判決の際に雇用契約の解除を認めている。重大な違法行為、欠陥があった場合の解雇手続きは各地域の社会保障労働局への申請・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	主要内容	根拠法
雇用条件	定年	法律上は65歳(老齢年金支給開始)。 以前は若年労働者の雇用促進(失業改善)の観点から早期退職勧奨制度が普及していたが、社会保障コストの上昇等から近年65歳退職を奨励している。	Old Age Pensions Law, art. 6, April 27, 1989
	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現在の産業別労働協約または個別労働契約上は平均38時間。	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 1,381.20ユーロであり、22歳以下は年齢に応じ低く定められている。最低賃金は6ヵ月毎に見直しされている。	Minumum wage and minumum 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。	Minumum wage and minumum 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)以前の早期退職勧奨金制度(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。	-
	諸税	-	-
付加給付	食事手当	職員食堂に対する補助を除き食事手当支給の慣習もない。	-
	通勤手当	交通費は実費以上の支給分は課税対象となる。	-
	その他厚生諸制度		-

オランダの雇用制度一覽

	制度	主要内容	根拠法
各種 保 険	労働保険	健康保険は強制加入。保険は次の3つで構成される。1. 基本保険部分、2. 特約部分、3. 給与に応じた負担部分。	Health Insurance Law (June 16, 2005)
	社会保険	労働者者負担 -AOW(老齡年金) -ANW(遺族年金) -AWBZ(疾病保険) 雇用者負担 -WIA(就業不能保険) -WW(失業保険) -KO(児童手当) -ZVW(健康保険)	Source: A short survey of Social Security in the Netherlands (Jan. 1,2009)
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。	-

デンマークの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	デンマークの民間部門の労働制度は、労働環境や男女処遇平等法、失業保険など法によって規制される一部を除き、法律ではなく、雇用主団体と労働組合の労使交渉により決定される労使協約(4年間有効)を基本とし、政府は労使間が独自に問題を解決できない場合のみ介入。	最上位法はない。
	労働監督機関(届出機関)	Arbejdstilsynet (労働基準監督局)。職場における労働環境・休暇法の監督。	-
	労使紛争解決のための法的手続き	①所属する組合代表に交渉させる(2回まで)、②2回とも失敗(決裂)したときは調停委員会にかける(労使代表及び調停員で構成)、③これも不成功の時は労働裁判所に提訴する。個々の被用者は、個人的な事案を労働裁判所に持ち込むことができる。	-
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	労働契約期間が1ヶ月を超え、1週間の労働時間が8時間以上の場合、雇用開始後1ヶ月以内に書面で労働条件を確認する義務がある。	Ansaettelsesbrvisloven(雇用証明書に関する法)
	試用期間	最高3ヶ月。試用期間中の解雇については退職する側は即時、解雇する側は14日の事前通告を必要とする。	Funktionærloven (事務系労働者法)
	退職	月末を退職日とし、最低1ヶ月前に書面で通知。	Funktionærloven (事務系労働者法)
	解雇	雇用期間により事前に書面による解雇通告が必要。6ヶ月未満:最低1ヶ月、6ヶ月～3年半:3ヶ月、3年半～6年半:4ヶ月、6年半～9年半:5ヶ月、9年半以上:6ヶ月前までに通告。	Funktionærloven (事務系労働者法)
	定年	65歳(1999年7月1日以降60歳になる者)、67歳(1999年7月1日以前に60歳になった者)	-
	労働組合(職種別)への加入	任意。加入する権利を有する。	Funktionærloven (事務系労働者法)
労働時間	労働時間	法定ではなく、労使協約により週37時間と定められているが、シフト制で夜間勤務等の場合はさらに短い。	-
	残業の取り扱い	企業・職種により残業手当、休日への振り替え等にばらつきがある。	-
休暇制度	休暇制度全般	通常、労使協約に従うが、法により前年度の労働実績に基づき月当たり2.08日、年最高5週間の有給休暇が与えられ、5月2日から9月30日までの間に最低15日を連続して取る権利がある。ただし双方の話し合いにより分割が可能で、20日を超える休暇を休暇年に使い切れなかった場合は翌年への持ち越しも可能。また、休暇追加手当として有給休暇の権利取得年度における賃金の1%を雇用主が支給する。	Funktionærloven (事務系労働者法) Ferieloven (休暇法)
	病欠	雇用主は病欠期間中100%の給料、または法で定められた病欠手当を被用者に支払う義務がある。病欠は雇用契約書に言及されている場合に限り、120日まで100%の給与が支給されるが、過去12ヶ月間における病欠が120日に達した場合、1ヶ月の期限をもって解雇できる。雇用契約書に特別な明記がない場合、病欠期間の最初の2週間は雇用主が病欠手当を支払い、3週目から最高52週間までは居住区の市が病欠手当を支払う。慢性的病欠等で1年間に10日以上病欠する可能性がある場合は、雇用主と被用者の両者間で、雇用契約時に特別な契約を結び、居住区の市当局の承認を得ている場合に限り、雇用主は最初の2週間分の病欠手当を市から払い戻される。労働者の病欠が14日を越える場合、雇用主は医者からの診断書提出を要求できる。	Funktionærloven (事務系労働者法) Lov om Sygedagpenge(病欠手当に関する法)

デンマークの雇用関連制度

制度	主な内容	根拠法
休暇制度	<p>産前産後休暇の開始時から起算し、最初の14週間は給与の半額を受給する権利を有する。(多くの会社は最初の14週間、給与の全額を支給。) 14週間以降、さらに32週間の産休を取る権利を有し、被雇用者はこの32週間の給与を要求できる。</p> <p>父親も出産直後2週間の産休を取る権利を有し、32週間の産休を父親と母親の間で振り分けて取ることができる。52週を過ぎても、さらに最高14週間まで無給の産休延長を申請できる。</p> <p>産休中の支給額は、最初の14週間と残りの産休期間(32週)の全額給与を支払うか、または部分的給与のみを支払うかは、雇用主により異なる。労使協定による産休の条件は、被雇用者にとって、法律上よりもさらに良い条件となっている。</p> <p>Barsel.dk(民間労働市場における雇用均等ための産休規定、2006年10月1日より施行):</p> <p>公認された独自の産休手当制度を持つ雇用者団体に属する場合の除き、民間企業や民間雇用主(例:お抱え運転手や家事手伝いを雇う家庭)には、25歳以下の見習い生を除く全ての給料受給者(社長も含む)のための産休手当の分担金が課せられる。</p> <p>四半期ごとに以下の額が分担金として徴収される。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一月間労働時間数が最低117時間を超える月給受給者1人につき、年間936dkk(デンマーク・クローネ、以下dkk)(78dkk/月) 一月間労働時間数が78~117時間の月給受給者1人につき、年間624dkk(52dkk/月) 一時間給契約の被雇用者1人につき、0.50dkk/時間 <p>雇用主への払い戻しの条件は、雇用主と被雇用者の間に産休中全額または一部の給料(90.05dkk/時間以上)を支払う契約が成立していることで、産休に入る被雇用者に関し、雇用主が市へ産休日割り手当を申請すると、当該四半期の後、雇用主の口座に払い戻し額が振込まれる。</p> <p>払い戻し額は、市から支払われる産休日割り手当(90.05dkk)と雇用主が被雇用者に支払う給料(ただし最高142dkk/時間)の差額(51.95dkk)に産休日割り手当(90.05dkk)を加えた142dkk(最高額)。</p> <p>Barsel.dkからの払い戻しの対象となる産休期間(計26週間)は以下のとおり。</p> <ul style="list-style-type: none"> ー母親: 出産前の4週間 ー母親: 産後の2週間(強制) ー父親: 産後の2週間(強制) ー母親又は父親: 合計で18週間 	<p>事務系労働者法第7条。 (Funktionaerloven) 日割り手当に関する法律第1条 (Dagpengeloven) 民間労働市場における産休手当に関する法 (Lov om barseludligning på det private arbejdsmarked LOV nr 417 af 08/05/2006)</p>
兵役	<p>18~32歳までの男子(女性は任意)に兵役義務(ただし、くじ引きで決定)があり、兵役期間は4~12ヵ月間(通常4ヵ月だが、近衛兵8ヵ月、王室船9ヵ月、騎兵隊12ヵ月など配属先により期間が異なる)。兵役中、解雇してはならない。良心的兵役拒否が認められており、その場合は福祉作業など代替となるボランティア作業に従事する。兵役中の給料、ボーナス支給の必要はない。</p>	<p>Vaernepligtsorlovsloven (兵役に伴う休職に関する法)</p>
賃金等	<p>最低賃金 法定最低賃金はないが、2~3年毎の労使協約で定められ、2009年6月現在は98dkk程度となっている。</p> <p>時間外手当 法律規制がなく、代休や残業手当支給等、企業や職種ごとにかなりばらつきがある。</p> <p>ボーナス 支給義務はないが、業績に応じ報奨金を支給する企業が増えている。</p> <p>退職金 解雇に際し、勤続12年以上は1ヵ月分、15年以上は2ヵ月分、18年以上は3ヵ月分の給与を一時金として払わなければならない。妥当な理由がなく解雇する場合、被用者が解雇時に30歳以上で、勤続年数が1年以上の場合は最高3ヵ月分、10年以上の場合は最高4ヵ月分、15年を超える場合は最高6ヵ月分の給与を一時金として払わなくてはならない。また、休暇法に基づき有給休暇の買い上げをしなければならない。</p> <p>諸税 源泉徴収、確定申告。</p>	<p>-</p> <p>-</p> <p>-</p> <p>事務系労働者法(Funktionærloven)</p> <p>Skattelove(税法)</p>

デンマークの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
付加給付	食事手当	社員食堂など(ただし、一部の企業)。	-
	通勤手当	企業によっては自動車、燃料費を提供する場合もあるが、雇用主から通勤手当として支払われた場合、個人の所得税の対象となる。通常、通勤にかかる交通費は、片道12km以上の通勤距離を越える場合に限り、その距離に応じ所得税控除(Befordringsfradrag)の対象となる。	-
	その他厚生諸制度	ごく一部の企業でサマーハウス利用制度、職員割引、スポーツセンター利用制度等がある。	-
各種保険	労働保険	勤務中の傷害及び加害責任保険等を雇用主負担で掛ける。	Arbejdsskadeforsikringsloven(労働傷害保険法)
	社会保険	国民年金や児童手当、医療手当等の社会保障は、基本的に税金でまかなわれている。失業手当は、被用者が任意失業保険を掛ける。ただし、労働市場付加年金(A.T.P)の積立金として1被用者270dkk/四半期のうち、3分の2は雇用主負担、残る3分の1を被用者が負担する。	Lov om Social Pension(年金に関する法) ATP-Loven(労働市場付加年金法)
その他	職業訓練	コンピューター短期集中コース等	-
	職員募集方法	新聞広告、当地関係機関への照会など。新聞広告(例、日刊経済紙Boersen)の場合、50mm×86mmで4,687.5dkk(税込み)程度。	-

スウェーデンの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	雇用保護法は基本的雇用関係、正式採用、臨時雇用、雇用条件、解雇条件などを規定。 経営参画法は雇用主と被用者の関係を規定。	雇用保護法(1982:80)、経営参画法(1976:580)
	労働監督機関(届出機関)	労働環境庁が職場環境の安全配慮を怠った企業に対して査察する権利を有する。	労働環境法(1977:1160)7章
	労使紛争解決のための法的手続き	労使双方の交渉決裂後に、労働裁判所または地裁へ提訴することができる。	労働争議での裁判に関する法(1974:371)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用関係は書面で作成し雇用契約を結ぶ義務がある。	雇用保護法4条、5条、6条a
	試用期間	試用期間は最長6ヵ月。	雇用保護法6条、31条
	退職	本人からの1ヵ月前の申し出による。口頭での申し出で可能。	雇用保護法11条
	解雇	・解雇事前通告期間 雇用保護法11条では、労使双方は最低1ヵ月の解雇通告期間を必要とする。勤続年数によって解雇通告期間が増える(勤続10年以上の者に対する6ヵ月が最高)。解雇に際しては勤続年数の短いものから順番に、という規定がある。ただし従業員10人以下の企業では2人までその適用をはずすことができる。解雇後にまた同じ職に対して募集する場合には、解雇者を優先して採用する義務がある。	雇用保護法11条、7条、22条、経営参画法11条、
	定年	2003年より従来の65歳から67歳に引き上げられたが、61歳から希望により年金生活に入ることができるため今でも65歳が一般的。また雇用主との合意のもとで67歳以上でも雇用関係を継続することができる。	雇用保護法33条
	労働組合(職種別)への加入	労働組合の組織化、その加盟は侵害されない。	経営参画法7条
労働時間	労働時間	週最高40時間、休憩時間に関しては夜間勤務の場合などに休憩義務の規定がある。	労働時間法(1982:6)5～6条、12～18条
	残業の取り扱い	4週間48時間まで。または月最高50時間まで。ただし年間200時間まで。	労働時間法7～11条、26～27条
休暇制度	休暇制度全般	前年度に通年して企業に在籍した場合、年間5週間(25日)の有給休暇を取得可能。途中入社の場合は比例計算。5年間持ち越し可能。正社員だけでなくパートタイム労働者にも同じ規定が適用される。休暇に対しては休暇手当(12%)支給の義務がある。	休暇法(1977:480)4条、16条、18条
	病欠	雇用主は被用者の給与に対し、病欠第1日目は1日分の給与相当額を100%カット。2～14日目までは期間中の給与相当額を20%カット。15日目以降は社会保険局が本人の疾病保険額(日割り計算した給与の金額の約80%に相当)を日数に応じて支払う。	社会保険法(2000:980)1条、5条、7条
	産休	「産休」は父親のみ対象に10日間取得義務あり。両親を対象とした有給育児休暇は480日まで保証(8歳までに取得)。出産に関する母親の休暇は育児休暇に含まれる。多産の場合は別途特別規定あり。パートタイム労働と育児休暇との組み合わせが許されている。	両親休暇法(1995:584)5条
	兵役	徴兵期間中、再教育召集(2度目の兵役)期間中は解雇されない。1度目の兵役期間は約9ヵ月間、2度目は約2週間(居住地や兵役のパターンによって異なる)。兵役はスウェーデン国籍を持つ18歳以上の男性の義務だが、学業や職業の関係で延期を希望することもできる。女性に関しては義務ではなく、志願兵制度があるが一般的ではない。兵役期間中は兵役手当が国から支給されるため、給与は支給されない。	防衛法(1994:1809)9章1条

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	法的に時間外手当の規定なし。中央労使協定による場合が多いが、それに参加していない雇用主は一般慣習に準じて適用することが多い。例：月～金曜日の18:15～20:00までは50%増、同20:00以降は70%増、土曜日12:00以降及び日祭日は100%増。	労働時間法7条
	ボーナス	労使双方で合意、随意契約。	—
	退職金	労使双方で合意。法的規制はなし。随意契約。	—
	諸 税	社会保険料の本人負担はなし。雇用主負担は名目給料×32.8231.42%(毎年数字が変更される)。過疎地にある企業等諸条件によりそれぞれ減税措置が適用されることがある。社会保険には、年金、失業、医療、労災などが含まれる。年金に関しては、個人の所得税のうちから2%近くが自分用の年金基金にプールされる。	社会保険法26条
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。従ってメリット・デメリットを勘案し実施している。企業の任意。	—
	通勤手当	通勤手当、会社から貸与される車での通勤は課税対象となる。実施している会社は多い。企業の任意。	—
	その他厚生諸制度	年数回の会社内パーティー、従業員のテニス、サッカー等のスポーツ活動の参加料を会社が負担することがある(ゴルフは含まれない)。その場合、減税措置がある。社員旅行、社員割引、保健検診等も会社が一部を負担する場合あり。PC、携帯電話を支給するところも多い。	税法上の慣例
各種保険	労働保険	社会保険の中に含まれるためなし。	—
	社会保険	社会保険料の本人負担はなし。雇用主負担は名目給料×31.42%(毎年数字が変更される)。過疎地にある企業等諸条件によりそれぞれ減税措置が適用されることがある。社会保険には、年金、失業、医療、労災などが含まれる。年金に関しては、個人の所得税のうちから2%近くが自分用の年金基金にプールされる。長期失業者を雇用する場合の社会保険料軽減措置あり。	社会保険法26条
その他	職業訓練	強制ではなく任意。必要な場合は雇用主負担でなされる。他に教育休暇法で規定される長期研修の保証あり。	教育休暇法(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でリクルート。求人職安への申請義務あり。	雇用主の公的職安への求人申請義務に関する法(1976:267)1条

フィン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)	法律はあくまで概括的に定めただけのものであって、実際の運用に際しては多くの政令や通達、及び、全国産業別の労使協定に基づき、補足されている点に注意を要する。例えば雇用契約法が上位でも労働者の権利を損なういかなる内容も無効であり、労使協定は1946年以來の伝統があり、2～4年毎に政府と雇用主連盟と労働組合がベースアップ率や最低賃金、休暇権利(休暇手当等含む)、労働時間などについてのガイドラインを設定し、実質的な拘束力を持っている。	最も重要な法律は雇用契約法(Act on Employment Contracts、2001年1月26日改正)である。その他の関連法に労働時間法(Act on Working Hours、1996年8月9日)、休暇法(Act on Vacations、1973年3月30日)、被用者安全法(Act on Employee Safety、1958年6月28日)などがある。
	労働監督機関(届出機関)	労働省管轄の地区別労働保護局、社会厚生省労働保護部が監督。雇用主は労働安全にも責任を負い、特に10人以上の従業員を抱える雇用主は社内に労働保護委員を任命する義務がある。	-
	労使紛争解決のための法的手続き	雇用契約、労働条件、不当解雇、差別などに関する紛争は地方第一審裁判所で取り扱われる。公になるのを避けるため調停で解決されることがあるが、どの労使協約が適用されるべきかという紛争の場合は労働裁判所で取り扱う。	-
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約法によると、雇用主は最初の給与支払い前に書面による契約書を交わす義務がある。あるいは従業員が特にそれを望まない場合でも、主要な雇用条件の概要を示す義務がある。契約に記載する項目は以下の通り。両当事者の名前、住所、労働開始日、雇用期間(未定ならその旨記載)、試用期間、主要な職場の場所、主要業務、適用される労使協定(もしあれば)、給与算定根拠、給与支払日、勤務時間、休暇算定根拠、契約終了の通告期間、海外勤務の長さ(プラス外貨での給与支払いなど)。	雇用契約法2条4項
	試用期間	最長4ヵ月。ただし、もし従業員が就職後訓練を受けるような場合は期間を6ヵ月に延長できる。	雇用契約法1条4項
	退職	通知は書面で行う。通知は勤務期間の長さによるが、最長6ヵ月。	なし
	解雇	試用期間中はただちに通告して解雇できる。その他のケースでは法的に正当な根拠がなければならない。つまり当該従業員の不適格(アルコールの過剰摂取、突然の勤務拒否)、経済的・生産的事情(不況、販売不振、会社の組織変更などにより恒久的に仕事がなくなるなど)あるいは別の会社に事業部門が移転したなどの理由がないと解雇できない。解雇通知は個人的に書面で行う。解雇通知期間は、勤務期間の長さによって異なり、勤務期間が1年以下:14日、1年超～4年以下:1ヵ月、4年超～8年以下:2ヵ月、8年超～12年以下:4ヵ月、12年超:6ヵ月。	雇用契約法5～8条
	定年	定年は通常65歳。雇用契約にあらかじめ60歳と規定することは可能だが、その場合、年金保険料が増額される。老齢年金は65歳から雇用年金と国民年金として支給される。しかし、ある職業については労使協定で述べられる通り、65歳より低い年齢に定年が決められる。よって56～64歳で何がしかの職に就くものはパートタイム年金を、完全に無職となるものはフルタイム年金を60歳から受け取れる。年金は65歳以降に延ばすこともできる。	被用者年金法4条
	労働組合(職種別)への加入	雇用契約法(2条3項)に、全国的に有効な、かつ労使協定、団体交渉で包括合意されたものが、雇用主が組合メンバーを抱えているかどうかを問わず、非組合員の従業員にも適用されなければならないとうたっているように、フィンランドでは労働組合はかなり強い。年に2回、政府と労使を代表する連合組合間で交渉が行われ、その結果が所得政策に関する国民合意という形で発表される。この合意は経済成長やインフレ率を考慮に入れ、ベースアップのガイドラインを設定し長期計画や経済の安定を容易にしようというものである。	雇用契約法2条7項
労働時間	労働時間	労働時間法は広範で、労使協定や若年労働者の法律、パン屋のような特殊な産業によって部分的に例外がある。しかし、3条が規定するように基本的には1日8時間、週40時間と決められている。例外も認められており、定期的な労働時間は3週間当たり120時間、あるいは2週間あたり最高80時間となっている。例外は同法7条に規定されており、2,3の例を挙げると病院、船、酪農業などでの雇用がある。	労働時間法3条、同7項
	残業の取り扱い	残業は従業員の同意を得た上で暦年で最高250時間まで。しかし、4ヵ月に138時間を超えてはならない。	労働時間法4条、同17項

フィンランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	4月1日から3月30日の間に24日～30日有給休暇を取得できる。日数は月当たり2日(同じ事業所に12ヵ月以上連続で勤務した場合は2.5日、すなわち年30日)と算出される。基本的に夏季休暇として5月2日から9月30日の間に24日間、冬期休暇として6日間の休暇消化が奨励されている。冬期休暇は同一職場に1年以上勤務すると取得資格を得る。夏季休暇を5～9月の間に最低2週間連続で取得すべきとする法令もあるが、労使協定や企業側との同意が優先され、多くの場合、職場で業務に支障がなく、同意が得られれば1年間に有給日数を消化すればよい。有給休暇とは別に病気休暇が取得できるため、病気やけがなどで欠勤しても年次有給休暇が減らされることはない。病気休暇については、法令では1ヵ月につき9日間は有給で取得可能。また、労使協定により、通常、給与の50%が7月の給与に上乗せして休暇手当として支払われる。	労働休暇法第3条
	病欠	従業員が病気になり働くことが不可能になれば雇用主に連絡した後、職場を休める。雇用主は、9日を超えないなら、その範囲でこの間の給与を全額支払う義務がある。雇用して1ヵ月以内の場合はその支払いは50%である。9日以上になると国民健康保険の取り扱いとなり、対象者は所得の損失補てんの疾病手当が60日受け取れる。この時、申請者はフィンランドの居住者でなければならない。フィンランド国民の場合は特段の要件はない。	雇用契約法第2条10項、第4条、労使協定
	産休	妊娠した従業員は産休が取れる。産休をとり始める少なくとも2ヵ月前に雇用主に申し出る必要がある(出産予定日の3～4ヵ月前)。産休は父親にも適用され、18日間の出産休暇が取れる。産休は180日間で予定日の早い場合は50日前、遅い場合は予定日の30日後(予定日を越えて出産の場合も多いため「後」となっている)からとる。母親はこの産休期間中、国民健康保険から産休手当が支給される。この手当は給与額の約55%にあたる。この間に雇用主が給与を支給する事はあまりないが、昇給は普通である。	雇用契約法第4条1項、2項、8項及び9項
	兵役	全てのフィンランド人男性は兵役につき義務があり(女性は任意)、18歳になった年に徴兵される。もし何らか(勉学等)の理由で延期する場合は、徴兵は60歳の年齢まで行われる。兵役は、陸軍、海軍、空軍のどちらかで行う。最短期間(武器を取ることを拒否するものは倍の期間)は180日で最長270日、成績のいい者は将校の訓練を含め362日を希望できる。武器を取ることを拒否する者は免除申請できるが理由には(宗教など)強い理由が必要で、兵役の代わりに病院のような公務を行う。理由なく兵役を拒否するものは罰せられる。兵役期間中、国民健康保険から月当たり約470ユーロの手当が支給される。通常、男性は大学入学後、そして実際に勉強が始まる前に兵役に服する傾向があり、これは勉強を延期する正当な根拠ある理由とされている。	兵役法(1950年9月15日)
	最低賃金	雇用契約法2条10項によると給与は労働の対価として支払われものであり、給与はその労働に通常見合うものでなければならないと受けとられている。雇用主は労使協定に最低賃金の根拠を求めるときでありとされ、もしそのような規定が無い場合は同法は「通常の正当な賃金」と規定している。	雇用契約法2条10項
賃金等	時間外手当	残業は最初の2時間は時給の50%増、それを超えると100%増。残業を支払わない場合はそれに見合う労働時間を休むことができる。	労働時間法4条17項
	ボーナス	ボーナスは通常普通の給与に加え支給されるもので給与と同様に課税され、企業の業績に応じて支給されるものであるが、近年急速にボーナス支給が常態化しつつある。全国雇用主連盟の調べによれば2001年に支給した事業所は42%で、今後2～3年以内に75%に達すると予測されている。大使館や日系企業など多くのところでボーナスは普通であり、1～2ヵ月分が支給される。	なし
	退職金	公務員等国家全般に制度としてはないが、一部の民間企業では定年退職時に慰労金を出すところもある。また自己都合による退職金はないが、年金受給資格前に会社都合により解雇した場合は6ヵ月分の給与を保障しなければならないとする労使協定もある。定年退職すると国民健康保険から年金が支給されるが、多くの場合、個人でも別途年金保険を運用して収入に応じた私的年金が支給される。この場合国民年金額は下方調整される。年金は月約420ユーロであるが、収入に応じた私的年金の方は過去の月収から算出された平均月収の60%が支給される。	なし

フィンランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	諸税	社会保障費はフィンランドで働く全ての者のために支払わなければならない。雇用主のレベルに応じて3つのカテゴリーがあるが、最も一般的なのは給与の21.1% (2002年) が社会保障費に支払われる。内訳は雇用主が16.7%の負担、従業員は4.4%負担である。給与のグロスにより計算し、従業員負担分が徴収される。その他、失業保険が同様にあり、雇用主0.7~2.7% (支払給与額により変動)、従業員負担は0.4%である。また労災保険 (0.357~7.269%) 及びグループ保険 (平均0.086%) は雇用主が全額負担 (いずれも事業所により異なる) する。	雇用主社会保険掛金負担法 (1963年7月4日) 労働保険法 (1948年8月20日)
付加給付	食事手当	多くの雇用主が1食当たり6.00~9.20ユーロ程度のランチクーポンを従業員に支給している。ランチクーポンは給与の一部とみなされ、このクーポン1枚の価格の75%が課税対象額となる。クーポンの支給枚数は労働日数 (通常22日) 分が上限。	法規制なし、労使協定
	通勤手当	通常は支給されない。従業員は所得額申告時に公共輸送による通勤費を超える金額を差し引くことができる。私有車を仕事で使う場合、雇用主はキロメートル当たり0.38ユーロを補填しなければならない。	所得税法 (1992年12月30日) 国税庁通達など
	その他厚生諸制度	携帯電話が無料で従業員に与えられることがあるが、この恩典は月当たり20.20ユーロの所得として課税対象となる。また車が時々貸与されるが、使用制限の有無により、課税対象額が異なる。使用制限なしで雇用主がガソリン代などを負担してくれる場合は、月504~673ユーロの所得として課税される。用途が仕事上だけに限定されている場合は、課税対象額は無条件のときの半額。また住宅手当が幹部社員に支給されることが多い。	国税庁通達など
各種保険	労働保険	-	-
	社会保険	雇用主は次のような保険を全ての従業員のために付保する義務がある。老齢年金保険、グループライフ保険、労災保険、疾病保険、失業保険。ほかに従業員は、公共の健康センター (診療所) や開業医にほとんど無料でかかる国民保険サービスの資格を有する。	被用者年金法 (1961年7月8日) 保険契約法 (1994年6月28日) 労災保険法 (1948年8月20日) 疾病保険法 (1963年7月4日)
その他	職業訓練	強制ではなく任意。あまり一般的ではないが、産業によっては見習期間中に技術が習得でき、手当も支給される。	職業教育法 (1998年8月21日)
	職員募集方法	求人広告の費用はまちまち。一般的な方法はメディアに広告を出すことで、インターネットや新聞があるが、広告料はインターネットが一番安く、1,000~2,000ユーロ程度。また人材斡旋会社に頼むと、年俸の20%を手数料として請求される。	-

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	個別のおよび集団的な雇用関連の権利を規定している。	<ul style="list-style-type: none"> • Employment Rights Act 1996 • Trade Union and Labour Relations (Consolidation Act) 1992
	労働監督機関(届出機関)	<ul style="list-style-type: none"> • Department for Business, Innovation & Skills(ビジネス・イノベーション・職業技能省): 労働基準・労使関係に関する政策などを扱う。 • Health and Safety Executive(衛生安全委員会): 衛生面、および、安全面に関する事項を扱う。 • Central Arbitration Committee(中央仲裁委員会): 集団的な労働関連の事項を扱う。 	—
	労使紛争解決のための法的手続き	雇用審判所やACAS(助言斡旋仲裁局)がある。	<ul style="list-style-type: none"> • Employment Rights Act 1996 • Employment Tribunals Act 1996 • Employment Relations Act 2006
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用主は、採用通告書、雇用契約、就業規則などにより2ヵ月以内に雇用の詳細を被用者に明示する義務がある。管理職や取締役には正式な契約書が作成されることが多い。	Section 1, Employment Rights Act 1996
	試用期間	一般的な試用期間は3~6ヵ月間。	試用期間に関する特別な法規制はない
	退職	雇用契約で別途、通告期間が規定されていない場合、法定の最低通告期間が適用される。退職届を書面で要求する雇用契約が取り交わされることもある。(注意事項)退職が自らの意思に反している場合に被用者は「みなし解雇(Constructive dismissal)」の申し立てをする可能性がある。	Employment Rights Act 1996

英国の雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
雇用条件	<p>解雇される被用者には通常、契約上及び法定の権利がある。解雇には正当事由及び正当な手続きが必要。解雇に際しては法律アドバイスを受けることが望ましい。</p> <p>事前通告期間: 通常、雇用主は被用者に対し、次のような事前通告期間を与えてはならない。</p> <p>(1) 雇用期間が1ヵ月～2年間の場合、1週間の事前通告期間。 (2) 雇用期間が2年を超える場合、2年超では2週間、3年超では3週間というように、12年超の12週間を最長限度として事前通告期間を延ばしていく必要がある。</p> <p>「リダンダンシー(余剰人員整理)」について: (1) リダンダンシーの種類 リダンダンシーには(a)90日間で20人以上の規模を伴う「集団余剰人員整理(Collective redundancy)」と(b)「個別余剰人員整理(Individual redundancy)」の2種類がある。</p> <p>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。</p> <p>(i) リダンダンシー対象のすべての被用者に対し事前協議を行わなければならない。事前の協議がない場合、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行われなければならない。</p> <p>(2) 剰員整理手当(Redundancy pay) (i) 3万ポンド未満の解雇手当は非課税となる。剰員整理手当には(a)契約に基づく剰員整理手当(Contractual redundancy pay)と(b)法定剰員整理手当(Statutory Redundancy Pay: SRP)の2種類がある。 (a) 契約に基づく剰員整理手当に関して、雇用契約はSRPを上回る金額を提示することができるが、SRPを下回ってはならない。 (b) SRPに関して、雇用期間が2年以上の場合、諸条件を満たせばSRPを受け取ることができる。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〉算定に使われる1週間の給与の上限額は350ポンド(09年10月1日より週380ポンドに引き上げられる)、SRPの上限額は1万500ポンドとなっている。</p> <p>不公正解雇(unfair dismissal): 被用者は不公正な理由あるいは手続きを経て解雇された場合、雇用審判所に不公正解雇の訴えを起すことができる。 被用者の法で定められた権利に反した解雇であれば通常不公正解雇と看做される。 提訴に年齢制限は存在しない。 通常、被用者は1年間の雇用期間の後に訴えを起すことが可能となるが、自動的に不公正解雇と看做された場合には雇用期間は関係しない。 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6万6,200ポンド。</p>	Employment Rights Act 1996
定年	<p>定年は通常、雇用契約上の問題であり、法律上、規定はない。一般的な定年は60～70歳。性差別を避ける意味で、男女の定年を一律にすることが望ましい。</p> <p>雇用均等規則は65歳とする標準退職年齢(National Default Retirement Age: NDRA、2011年に見直し予定)を定めている。従って、客観的に正当化されない限り、NDRAで定められた年齢よりも前に被用者を定年退職にすることは適法ではない。</p> <p>原則、雇用主は被用者に対し、定年退職日と雇用期間延長を求める権利があるかどうかについて通知する必要がある。被用者が定年後の雇用期間延長を求めた場合、雇用主は個別事例として要求について熟考する法的義務がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • The Employment Equality (Age) Regulations 2006 • The Employment Equality (Age) Amendment Regulations 2008
労働組合(職種別)への加入	<p>21名以上の労働者を雇用する雇用主は、全体の40%以上の労働者からの要求があり、また、その40%が大多数意見である場合、労働組合を承認する義務がある。</p>	Employment Relations Act 2004 Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act 1992

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
労働時間	労働時間	<p>成人労働者 (Adult Workers、18歳以上) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 労働時間の上限は1週あたり平均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。平均労働時間は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。 成人労働者には次の権利が認められている: <ol style="list-style-type: none"> 連続して6時間を超えて労働する場合、20分の休憩を取る。 労働日と労働日の間には最低11時間の休息期間を入れる。 各週の間には労働のない時間を24時間確保し、各2週間の間には労働のない時間を48時間確保する。 <p>若年労働者 (Young Workers、18歳未満かつ学卒年齢以上※) :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1日8時間、週40時間を超え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)。 若年労働者は次の権利が認められている: <ol style="list-style-type: none"> 4時間30分を超える労働の場合に30分の休憩を入れる。 労働時間を含む24時間と別の同24時間間に12時間の連続する休息期間を入れる。 連続2日間の休日。 <p>※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。</p> <p>〈注意事項〉 交替制、深夜勤務に関する規制があり、考慮に入れなくてはならない。一般的な労働時間は1週35~40時間で、通常1時間の昼食時間、および、そ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特殊部門では異なることがある。</p>	Working Time Regulations 1998
	残業の取り扱い	<p>超勤は通常、雇用主と被用者間の問題である。しかし、超勤に関する取り決めは被用者のサイン入りの書面で行われなければならない。さらに、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。労働時間規制は、時間内労働時間に残業時間を加えた労働時間の上限を規定するもの。</p>	Working Time Regulations 1998
	フレキシブル・ワーク	<p>フレキシブル・ワークを利用できる被用者:</p> <ol style="list-style-type: none"> 雇用契約を結んでいるなど正規に雇用された被用者に認められており、派遣労働者には認められていない。 申請までに雇用主のもと26週間連続で働いており、過去12か月間に別のフレキシブル・ワークの申請をしていない。 養育義務のある(義務の発生が見込まれる)16歳以下の子供、または障害者生活手当(DLA)を受給する18歳未満の障害児を持つ親;または 親/保護者/特別後見人/里親、または居所命令保有者(holder of residence order)、または配偶者・パートナー・シビルパートナーで子供の世話を志願する者;または 成人(但し配偶者・パートナー・シビルパートナー・親類あるいは縁故のない者でも同じ住所に住んでいる者)を世話している、あるいは世話することになる者 <p>「フレキシブル・ワーク」の典型例:</p> <ol style="list-style-type: none"> パートタイム: 通常的时间より短い時間勤務する(1週間当たり労働日を減らす、等) フレックス・タイム: 働く時間を選択する(通常コア期間が設けられる) 年間労働時間契約制(annualised hours): 1年間で働く時間を選択する 圧縮労働時間制(compressed hours): より少ない日数で合意した労働時間を確保する 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 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 在宅勤務: 自宅就業する 	<ul style="list-style-type: none"> • Employment Act 2002, Flexible Working (Procedural Requirement) Regulations 2002 • Flexible Working (Eligibility Complaints and Remedies) Regulations 2002

英国の雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
休暇制度全般	<ol style="list-style-type: none"> 1. 正規従業員は最低5.6週間(週5日就労者では28日)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(8日)を除くと、年間20日～25日の有給休暇が一般的。 5. バンクホリデー、公休日に労働した場合に自動的に高い賃金を受け取る権利が生じることはない。 6. 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。 	Working Time Regulations 1998
病 欠	<ol style="list-style-type: none"> 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日間未満の病欠には、被用者自身による病欠証明書、もしくは医師の診断書が必要。連続8日間以上の病欠には、医師の診断書が必要。 2. 雇用契約を結ぶ従業員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) 週給95ポンド以上の給与を受け取っている。 3. 複数の会社の被用者となっている場合、それぞれの雇用主からSSPを受け取ることができる。 4. 標準的なSSPは週79.25ポンド。 	<ul style="list-style-type: none"> • Social Security Administration Act 1992. • Statutory Sick Pay (General) Regulations 1982 • Social Security Contributions and Benefits Act 1992 • Statutory Sick Pay Act 1991
休暇制度 産 休	<p>妊娠中の被用者には、出産前ケアのための休暇、出産休暇、不公正な扱い・解雇からの保護、の3つの主要な権利がある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 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。休暇期間は通常の金額の給与が支払わなければならない。 2. 出産休暇 法定の出産休暇は52週間と定められている。被用者が法定出産給付‘Statutory Maternity Pay (SMP)’の受給資格があれば、そのうち最大39週間は有給の休暇となる。(残りの13週間は無給) また、出産休暇は出産予定日の11週間前から取得可能である。 法定出産給付(SMP)の受給資格は、次の条件を満たす必要がある。 (i) 出産予定の週から15週目前までに少なくとも26週間継続して就労している(多少の中断は問わない); (ii) 最低週給95ポンド(税引前)の平均所得がある •雇用主はSMP受給資格者に対し最初の6週間は平均週給の90%を支払い、その後(33週間)は123.06ポンドを上限に支払うこととなる。被用者は通常の給与に対する時と同様に税金と国民保険(National Insurance)を支払わなければならない。 3. 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看做され違法となる。 	<ul style="list-style-type: none"> • Maternity & Parental Leave etc and the Paternity and Adoption Leave (Amendment) Regulations 2006 • Employment Act • Maternity and Parental Leave etc Regulations 1999 • Employment Rights Act 1996 • Employment Relations Act 1999 • Statutory Maternity Pay, Social Security (Maternity Allowance) and Social Security (Overlapping Benefits) (amendment) regulations 2006 • Social Security Contribution and benefits act 1992 • Statutory Maternity Pay (General) Regulations 1980/1987/1994 • Sex Discrimination Act 1975
父親の育児休暇 (Paternity Leave)	<ul style="list-style-type: none"> • 1年以上同じ会社に所属する被用者であり、かつ出生証明書(child’s birth certificate)もしくは養子縁組証明書(child’s adoption certificate)に自身の名前が書かれている、あるいは5歳未満(障害児の場合は18歳未満)の法的な養育義務を持つ者は無給の育児休暇を取得することができる。 • 被用者は対象となる子供が5歳の誕生日を迎えるまでの間に合計で最長13週間まで育児休暇を取得できる。 • 養子の場合、被用者は同居を始めてから満5年あるいは子供の18歳の誕生日のどちらか先に来る日までの間に最長13週間まで育児休暇を取得できる。 • 障害児の場合(=障害者生活手当を受給している場合)、被用者は子供の18歳の誕生日までの間に合計で最長18週間まで育児休暇を取得できる。 (注意事項) 休暇は1週間単位で取得しなくてはならない。 	<ul style="list-style-type: none"> • Work and Family Act 2006 Maternity and Parental Leave, etc and the Paternity and adaption leave (Amendment) regulations 2006

英国の雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
休暇制度	<p>特別休暇 (Compassionate Leave)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・被用者は、扶養家族に関わることなど緊急時に対処するための無給の休暇を取得する権利を持つ。 ・「扶養家族」は夫、妻、子供、親、家族の一員として同一家計で生活する者を含む。また、身寄りなく近所で一人暮らしをする老人など緊急的に被用者の支援を必要とするものも含まれる可能性がある。 ・「緊急時」とは被用者の助けや保護に依存する者に関わる予期せぬ、あるいは突然の問題。限定されるものではないが、次のようなケースがある： <ul style="list-style-type: none"> (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 	<ul style="list-style-type: none"> ・Employment Rights Act 1996 (Section 57A) (Amended by the Employment Relations Act 1999)
	兵役	-
賃金等	<p>最低賃金</p> <p>2008年10月1日以降の最低賃金(時給)は、年齢22歳以上の被用者は5.73ポンド、18～21歳の被用者は4.77ポンド。16～17歳の被用者は3.53ポンド。09年10月1日以降(10年9月30日まで)では22歳以上が5.80ポンド、18～21歳が4.83ポンド、16～17歳が3.57ポンド。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・National Minimum Wage Act 1998 ・Employment Act 2008
	<p>時間外手当</p> <p>時間外手当の割増率は、一般的に平日労働が50%、休日労働が100%。管理職スタッフには通常支給されない。</p>	特別な法規制なし
	<p>ボーナス</p> <p>ボーナスの支給は近年、一般化しつつある。支給額は会社の業績や従業員の勤務成績によって決まる。セールスマンなどへは、販売成績に応じたコミッション制が採用されている。</p>	-
	<p>退職金</p> <p>被用者には通常、定年退職後、年金が支給される(年齢による)。退職金の支給に関しては、法律上の義務はなく、支給額は職種、従業員の勤務成績、勤続年数などに左右される。例えば算出方法は、勤続年数×1週間分の給与、勤続年数×1ヵ月分の給与などというように、大きく異なる。</p>	-
	<p>諸税</p> <p>所得税は、国民保険と共に源泉徴収される。退職金には特別な規定が適用される。</p>	Income Corporation Taxes Act 1988
付加給付	<p>食事手当</p> <p>食券や1週3～5ポンド以上の昼食手当の支給が一般的である。社員食堂を設置するところもある。</p>	-
	<p>通勤手当</p>	-
	<p>その他厚生諸制度</p> <p>生命保険、健康保険、医療保険などの保険への加入がある。カンパニーカーを提供する会社は減少しつつある。</p>	-
各種保険	<p>労働保険</p> <p>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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ・Employers' Liability (Compulsory Insurance) Act 1969 ・Employers' Liability (Compulsory Insurance) Regulations 1998

英国の雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
各種 保険	<p>1. 16歳以上の被用者で一定以上の所得水準のある者は社会保険料 (National Insurance Contributions: NIC)の支払いが求められる。</p> <p>2. NIC支払いは法定退職年齢で終了する。現行の法定退職年齢は男性が65歳、女性が60歳だが、2010年から2020年の間に女性の法定退職年齢についても65歳まで段階的に引き上げられる予定。</p> <p>3. 所得水準により支払額は変わる。</p> <p>以下、09/10税制年度に適用されるレートの例: (加入クラスがクラス1の場合。クラスは保険加入者の属性で6段階に分かれている。)</p> <p>(i) 週当たりの収入額が110~844ポンドまでの被用者は収入の11%を支払う。</p> <p>(ii) 週当たりの収入額が844ポンド超の被用者はさらに収入の1%を追加的に支払う。</p> <p>(iii) 雇用主のNIC負担比率は12.8%。</p> <p>4. 次の手当や金額を取得できるかどうかは被用者(あるいは場合によってはその配偶者やシビルパートナー)のNIC支払いによる:</p> <p>(i) 拠出制求職者手当 (Contribution based Jobseeker's Allowance、クラス1のみ)</p> <p>(ii) 傷病休業給付 (Incapacity Benefit、傷病により長期間働けない場合)</p> <p>(iii) 拠出制雇用および生活補助手当 (Contribution based Employment and Support Allowance (ESA))</p> <p>(iv) 公的年金 (State Pension)</p> <p>(v) 追加年金 (Additional State Pension、クラス1のみ)</p> <p>(vi) 一人親手当 (Widowed Parents' Allowance)</p> <p>(vii) 遺族手当 (Bereavement Allowance)</p> <p>(viii) 死亡一時金 (Bereavement Payment)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Social Security Contributions & Benefits Act 1992 • Social Security Regulations 2001 • National Contributions Act 2002 and various other statutory instruments
その他	<p>性別、人種(肌の色、国籍、民族、出自)、配偶者の有無、宗教、性的指向、年齢あるいは性転換をしたことに基づいて被用者を差別的に扱うことは違法である。さらに身体障害に基づく差別も違法となる。</p> <p>告訴人が被用者かどうかにかかわらず雇用差別を申し立てることができる。例えば、就職面接をしたが人種、性別あるいは障害を理由に採用されなかった場合、その会社の採用方法をめぐり差別の訴えが起こされる可能性がある。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • The Sex Discrimination Act 1975 • The Equal Pay Act 1970 • The Race Relations Act 1976(as amended) • The Disability Discrimination Act 1995(as amended) • The Employment Equality (Religion or Belief) Regulations 2003 • The Employment Equality (Sexual Orientation) Regulations 2003 • The Employment Equality (Age) Regulations 2006-2008 • Disability Discrimination Act 1995
懲戒・苦情処理に関する 法定手続き	<p>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。</p> <p>•懲戒手続き (Disciplinary Procedure)</p> <p>雇用主は被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、被用者は控訴することができる。</p> <p>•苦情処理手続き (Grievance Procedure)</p> <p>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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Employment Relations Act 2004 • Employment Act 2008 • ACAS Code of Practice

英国の雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	情報・コンサルテーションに関する権利	<p>1. 被用者は雇用主に対し、勤務先の組織(会社)における諸事項について情報提供あるいは協議する機会を求める権利がある。ただし従業員50人以上の組織に適用される。</p> <p>2. 権利を規定する規則(Regulation)は雇用主が被用者に対し情報提供・協議する方法を規定しない。情報提供・協議は、最低従業員の10%(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、あるいは雇用主が交渉を選択した場合、に行われる。</p>	<p>•Information and Consultation of Employees Regulations 2004</p>

アイルランドの雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
労働関係法 (最上位法)	アイルランド憲法で、市民が組合や結社を組織する権利を保障している。ただし、この規定は同権利の行使を規制・管理するために定められた。80年代以降、労使およびEC(当時)の要請により各種労働関係法が制定された。	憲法
労働監督機 関(届出機 関)	日本の労働省に相当するのは、Department of Enterprise, Trade and Employment (企業・貿易・雇用省)。	-
法令・機 関等	<p>労使紛争の内容による。労働問題を裁決する制定法上の機関は以下の通り。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Labour Relations Commission(労働関連委員会):より良好な産業関係を促進し、産業関係のアドバイス及び協議サービスを供給。 2. Equality Authority(平等機関):不平等への仲裁。 3. National Employment Rights Authority(NERA):雇用権利の遵守を全国に浸透させるために設立された機関。査察などを通じて雇用環境を監視し、法令遵守を促すとともに必要があれば改善を促す。 4. Labour Court(労働裁判所):産業紛争の解決を補助し、不公正解雇事件を取り扱う。 5. Employment Appeals Tribunal(雇用審判所):不公正解雇、最短通知、余剰解雇、給料支払いの訴えを扱う。 6. Equality Tribunal(均等審判所):平等立法の監督。 7. Circuit Court(巡回裁判所):民事・刑事双方の事例を扱う(性差別の事例など) 8. Rights Commissioners(権利委員):不公正解雇などの労働関係法全般について、被用者からの訴えに基づいて調査・仲裁する。企業・貿易・雇用大臣が指名。 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Established by the Industrial Relations Act 1990 (also functions under the Adoptive Leave Act 1995 and Parental Leave Act 1998, etc) 2. Established by the Employment Equality Act 1998 (also functions under the Employment Equality Act, 1998 and the Equal Status Act, 2000) 3. Established as an office of the Department of Enterprise, Trade and Employment. There has been a proposal to establish NERA on a statutory basis (also functions under the National Minimum Wage Act 2000, Employment Agency Act 1971 and Protection of Employment Act 1977-2007, etc) 4. Established by the Industrial Relations Act 1946 and subsequently amended by various acts (also functions under Anti-Discrimination (Pay) Act 1974 , the Employment Equality Act 1977 and the Pensions Act 1990) 5. Established by the Redundancy Payments Acts 1967 (also functions under the Redundancy Payments Acts 1967 to 2007 and Unfair Dismissal Acts 1977 to 2007 Adoptive Leave Acts 1995 and 2009, etc) 6. Established by the Employment Equality Act 1998 (also functions under the Employment Tribunal Act 1998 and Equal Status Acts 2000-2008, etc) 7. Established by the Constitution and Courts (Establishment and Constitution) Act 1961(deal with civil matters) 8. Established by the Unfair Dismissal Acts 1977 to 2007
	労使紛争解決のための法的手続き	

アイルランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法											
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	<p>雇用契約書の必須契約形態というものは定められていない。職種・場合によるが、口頭、黙示契約もありうる。</p> <p>右記法律に従い、雇用主は以下の情報を書面で被用者に提示することが必須である。</p> <ul style="list-style-type: none"> ○雇用主及び被用者の名前 ○雇用主のアイルランド国内の住所 ○就業場所 ○役職及び性質 ○労働開始日 ○非常勤契約期間 ○被用者の報酬 ○被用者の報酬支払時 ○残業を含む勤務時間 ○有給休暇及び年金に関する条件 ○被用者及び雇用者の必須通知期間 ○雇用の条件に影響する団体契約書の参照 ○取得可能な休暇・休憩期間 ○雇用契約が終了する日 ○傷病による就労不能に関する条件 	The Terms of Employment (Information) Act 1994 (労働条件(情報)第1994年法) & 2001											
	試用期間	雇用契約によって3ヵ月、6ヵ月などと決められる。法令による規定はない。ただし、通知期間を加えて1年を超えてはならない。	-											
雇用条件	退職	被用者は、雇用期間が13週間以上の場合、勤務期間にかかわらず、最低退職する1週間前に雇用者にその旨通知すればよい。ただし、雇用主は通知期間を1週間以上にしよう規定を雇用契約書に加えることも可能。	The Minimum Notice and Terms of Employment Act 1973(最低通知及び期間に関する労働法第1973年法) & 2001											
	解雇	<p>同法により、雇用主から被用者へ与えられるべき法定上の解雇通知期間が定められている。通知期間の長短は被用者の勤務期間による。</p> <table style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="width: 50%;">○勤務期間</td> <td style="width: 50%;">通知期間</td> </tr> <tr> <td>13週～2年</td> <td>1週間</td> </tr> <tr> <td>2年～5年</td> <td>2週間</td> </tr> <tr> <td>5年～10年</td> <td>4週間</td> </tr> <tr> <td>10年～15年</td> <td>6週間</td> </tr> <tr> <td>15年～</td> <td>8週間</td> </tr> </table>	○勤務期間	通知期間	13週～2年	1週間	2年～5年	2週間	5年～10年	4週間	10年～15年	6週間	15年～	8週間
○勤務期間	通知期間													
13週～2年	1週間													
2年～5年	2週間													
5年～10年	4週間													
10年～15年	6週間													
15年～	8週間													

アイルランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	解雇	<p>不公正解雇 (Unfair Dismissal): 雇用者は同法に基づき、解雇することが求められている。年齢と勤務年限によって退職一時金の額が定められている。被用者が不当に解雇された場合、被用者は賠償金、復職 (reinstatement)、再雇用斡旋 (re-engagement) を受ける権利がある。不公正解雇を受けたと確信する被用者は、権利委員 (Rights Commissioners) または雇用審判所に申し立てを行うことができる。同法は16歳以上で、かつ雇用期間が12ヵ月以上の被用者に適用される。但し、被用者が次の者である場合を除く。 (i) 雇用主と同じ家あるいは農場で生活し仕事をする雇用主の親類 (ii) 国防軍に所属する者、あるいは警察官 (iii) 雇用訓練局 (FAS) による訓練プログラム (Statutory Apprenticeship) を終了してから1ヵ月間以内に解雇された者 (注意事項) 不公正解雇申し立てができるのは解雇された日から6ヵ月以内 (例外的なケースでは12ヵ月まで延長される可能性がある)。補償は最大2年間分の給与 (ここでの「給与」は 'gross remuneration')。</p> <p>リダダンシー (余剰人員整理): 被用者のポジション (職) が存在なくなり、かつ他の職に転任されない場合。 (i) 16歳以上かつ雇用期間が104週間以上である場合、剰員整理手当 (Redundancy payments) を受け取ることができる。 (ii) 法定剰員整理手当は無税であり、600ユーロを上限に1年につき2週間分の給与 (gross pay) となる。 (iii) 雇用主は、法定余剰整理手当を上回る剰員整理手当を払うよう取り決めることができる。 (iv) 例えば大人数の被用者が一度に剰員整理され、賃金の安い移民労働者に取って代わられる場合などの「アイリッシュ・フェリー・ケース」の状況 (フェリー運行会社のアイリッシュ・フェリーがアイルランド人従業員を解雇し、賃金の安い中東欧出身者を雇用することを計画。2004年、労働裁判所により実施を差止めされた。) を扱う法律が存在する。</p>	<p>• The Unfair Dismissals Act 1977 (不公正解雇法1977年法) & 2005</p> <p>• Redundancy Payments Acts 1967-2007</p> <p>• Protection of employment (exceptional collective redundancies & related matters) Act 2007</p>
	定年	任意	-
	労働組合 (職種別) への加入	被用者は労働組合に参加する権利を有するが、雇用主が「団体交渉」目的のために、その労働組合を認知し交渉する義務はない。ただし、The Industrial Relations (Amendment) Act, 2001 (産業関連 (改定) 法第2001年法) および Industrial Relations Miscellaneous Act 2004 (労使関係 (雑則) 法2004年法) で、その場合の紛争解決手続きを規定。	憲法、The Industrial Relations (Amendment) Act, 2001 (労使関係 (改定) 法第2001年法) & Industrial Relations Miscellaneous Act 2004 (労使関係 (雑則) 法2004年法)
労働時間	労働時間	被用者の勤務可能な平均労働時間は、休憩・昼休みを除き、最長で週48時間。被用者は、24時間のうち継続して11時間以上の休暇を取得する権利を持つ。平均時間は、4ヵ月以上の期間の労働時間から平均時間を算定しなければならない。 被用者は、4時間30分以上労働する場合は15分間、6時間以上労働する場合は、30分以上の休暇を取らなければならない。また、1週間のうち24時間以上あるいは2週間のうち48時間以上の継続した休暇を許可されなければならない。	The Organisation of Working Time Act 1997 (労働時間統制法第1997年法)
	残業の取り扱い	企業によるが、通常は残業手当支給、あるいは残業分を休暇に上積みして支給するなど。	-

アイルランドの雇用制度一覧

制度	主な内容	根拠法
休暇制度	<p>休暇制度全般</p> <p>アイルランドでは通常、年間9日（Good Fridayは含まれない）の公休日（Public holiday）が有給休暇として定められている。ORGANISATION OF WORKING TIME ACT, 1997により、公休日以外の法定有給休暇は次のいずれかの方法で算定される。(a) (b) (c)のうちいずれか最大のものを取得することができるが、「1リープ・イヤー（leave year）」において4週間（working week）を超えて取得することはできない。</p> <p>(a)「1リープ・イヤー（leave year）」（最低1,365時間労働することが条件。但し転職した場合を除く）において4週間（working week）</p> <p>(b)1ヵ月（calendar month、最低117時間労働することが条件）において1週間（working week）のうち3分の1</p> <p>(c)「1リープ・イヤー（leave year）」における労働時間のうち8%（4週間（working week）を超えないことが条件）</p> <p>但し、公休日に関しパートタイム労働者は、公休日の1日前の日までの5週間のうち少なくとも40時間働いた場合に公休日を取得する資格が与えられる。</p>	The Organisation of Working Time Act 1997（労働時間統制法第1997年法）
	<p>病欠</p> <p>雇用主は被用者に病欠期間の給与を支払う義務はない。但し被用者はPRSI（Pay Related Social Insurance: 社会保険料）を支払っていれば病欠期間も社会保険の適用対象となる。通常、次の場合の被用者がPRSIにおける疾病給付（illness benefit）を受け取る資格を持つ。</p> <p>(i) アイルランド共和国教会によって雇用されている地域の聖職者（Ministers）</p> <p>(ii) 国防軍の下士官（NCOs and enlisted personnel）</p> <p>(iii) 週給38ユーロ以上の総収入がある工業、商業、サービス業に従事する労働者</p> <p>(iv) 1995年4月6日以降に採用された公務員</p> <p>(v) 1996年4月6日以降のコミュニティ雇用参加者（Community Employment participants）</p>	-
	<p>育児・養子・介護休暇</p> <p>産休（Maternity Leave）： 女性は産休として26週間の休暇を取る権利を有する。雇用主はその産休期間、その被用者に給料を支給する義務はない。その代わりに被用者は、国から一定の社会保障ベネフィットを受けることができる。妊婦はさらに追加的に16週間の無給の産休を取得することができる。</p> <p>育児休暇（Parental Leave）： 子供の実の親あるいは養父母である被用者は、子供が8歳（障害児の場合は16歳）になるまで14週間の無給の育児休暇を取得することができる。</p> <p>養子休暇（Adoptive Leave）： 養子休暇は以下の者が取得可能である。 (i) 養母で被用者である（an employed adoptive mother） (ii) 単身の養父で被用者である（an employed sole male adopter） (iii) 養母が亡くなったことで養父となる被用者である（an employed adopting father - where the adopting mother has died）</p> <p>職場に配置された日から被用者は24週間連続での有給休暇が取得可能であり、さらに16週間の無給の休暇も取得できる。被用者は十分な社会保険料（PRSI）の支払いを行っている場合に養子縁組給付（Adoptive benefit）を受け取ることも可能となる。</p> <p>介護休暇（Carer's Leave）： 関係のある人物（'relevant person'：フルタイムでのケアあるいは看護が必要な障害者など）のフルタイムでのケアあるいは看護する目的で被用者は臨時的無給の休暇を取得することができる。期間は最低13週間、最大104週間。</p>	<p>The Maternity Protection Act 1994（出産保護法第1994年法）& Maternity Protection (Amendment) Act 2004</p> <p>Parental Leave Act 1998 (as amended)</p> <p>Adoptive Leave Act 1995 & 2005</p> <p>Carer's Leave Act 2001</p>
兵役		-

アイルランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	1時間あたり8.75ユーロを最低賃金として定めており、パートタイマー労働者も本法の適用対象となるが、次の者は適用除外となる。 (i) 建設業など、労働者により高い水準の最低賃金を定めるREA (Registered Employment Agreements) およびERO (Employment Regulation Orders) の対象となる業種に従事する被用者 (ii) 18歳になってから1年を経過していない被用者 (1時間あたり6.92ユーロ) (iii) 18歳未満の被用者 (1時間あたり6.06ユーロ) (iv) 19歳になってから1年を経過していない被用者 (1時間あたり7.79ユーロ) (v) 雇用主の親類にあたる被用者 (vi) 訓練プログラム (理容・美容師を除く) を受講している被用者	The National Minimum Wages Act 2000 (国家最低賃金法第2000年法)
	時間外手当	月～金は時給の1.5倍。土日は2倍。企業によっては、残業分を休暇に振り替え支給するところもある。	-
	ボーナス	企業による。金銭の代わりに商品券、あるいはストックオプションを行っている所もある。	-
	退職金	企業による。	-
	諸 税	雇用主は被用者の同意を得て、PAYE (Pay As You Earn) システムにのっとり PRSIを源泉し、歳入庁に納付する。	財政法
付加給付	食事手当	企業による。(例:社員食堂、自動販売機の設置)	-
	通勤手当	企業による。(例:駐車場スペース貸与、社用車の提供など)	-
	その他厚生諸制度	雇用主は、被用者の安全・健康及び社会福祉を確保する義務がある。義務の内容は以下の通り。 ○職場において被用者の安全、健康、福利厚生を確保すること(職場でのいじめなどといった被用者を危険にさらす不適切な行為の予防も含まれる)。 ○製品や材料の使用に伴う危険を予防し、物質的変化を生じさせるもの (physical agents)、騒音、振動、放射線などに晒される危険を予防すること。 ○安全な工場設備・機械 仕事の遂行にあたって、安全な方法で計画・管理・実行されること。 ○工作中的の安全及び健康確保のために、必要な情報を与え、指示し、研修及びコンサルティングを行うこと。 ○危険な作業を行わせる場合は、適切な保護服、道具を支給すること。 ○緊急事態の対応計画。 ○被用者の社会福祉設備。 ○安全・健康管理の責任者の配置。 ○期限付き、あるいは臨時雇用の被用者も含めた全被用者に安全・健康管理策が行き届くよう、職場を共有する雇用主同士が協力すること。 雇用者は、安全文書(被用者の健康・安全及び福祉をどのように保証するかを記載したもの)と呼ばれる一般的な報告書を用意する必要がある。また、報告を必要とする事故および危険な事例が発生した際に安全衛生委員会 (HSA) に報告する体制を取る。 さらに、被用者自身も、自ら安全を十分配慮する通常のコモンロー上の義務を有する。	The Safety, Health & Welfare Work Act, 2005 (安全・健康・社会福祉勤務法第2005年法)
各種保険	労働保険	企業による。	財政法
	社会保険	PRSI (Pay Related Social Insurance: 社会保険料): フルタイム・パートタイム問わずすべての被用者および個人事業主で、年間最低所得以上の収入がある16歳以上の者は、PRSIを支払う義務がある。PRSIはいくつかの階層に分かれ、将来の給付額はPRSI支払額と所属する階層によって異なる。 被用者が、収入額の多寡に限らず2%の医療保険料 (Health Contribution) が免除されるメディカル・カード保持者、70歳を超える者、寡婦・寡夫年金や片親給付などの受給者であるかどうかの証明は雇用主の責任において行われる。 PRSIのほかに、企業が民間の健康保険に加入する場合もある。また、最近では米国型確定拠出型年金への加入を労働者引き止め策の一環として採用している企業も多い。 公的年金の受給開始年齢は66歳。	財政法

アイルランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	職業訓練	企業による。	-
	職員募集方法	企業によるが、新聞の求人広告利用、あるいは職業斡旋所を通すことが多い。	-
	年金	雇用主は、雇用期間が6ヵ月を超えるすべての被用者に対して個人定年貯蓄預金(Personal Retirement Savings Account: PRSA)への加入を勧める義務がある。また被用者に対しては、被用者がPRSAのサービス提供者と相談するために必要なタイム・オブの取得を許可しなければならない。さらに、雇用主には被用者のPRSA積立に必要な費用を給与から天引きし、それを21日以内にPRSAサービス提供者に拠出する義務がある。	Pensions Act 1990 and Pensions (Amendment) Act 2002 The Social Welfare and Pensions Act 2008
	情報・コンサルテーションに関する権利	雇用主は次のような事項に関する情報を被用者に提供する義務がある。 (i) 現在着手している活動や経営状況の進展の見通し (ii) 事業および今後の予定に関しての雇用環境とその見通し(structure and probable development) (iii) 組織の再編やみなし解雇につながる可能性がある決定	Employees (Provision of Information and Consultation) Act 2006
	懲戒・苦情処理に関する法定手続き	苦情処理および懲戒手続き: 雇用主は、被用者による苦情申し立てに関して、あるいは懲戒プロセスに関して定められた手続きを取ることが求められる。手続きは合理的かつ公正で、懲戒理由は明快であり、課される懲罰は明確に規定され、内部で控訴できる仕組みが存在することが不可欠である。 (注意事項) 苦情処理手続きは、進め方を誤った場合にみなし解雇に発展する可能性がある。	Unfair Dismissal Acts 1977-1993 Industrial Relations (Amendment) Act 2001
雇用均等	<ul style="list-style-type: none"> ・雇用に関して、以下のあらゆる分野において差別は非合法とされる。 (i) 雇用主による集団雇用契約 (ii) 人材派遣会社による職の公募 (iii) 職業訓練機関による職業訓練 ・差別の根拠としては性、人種、宗教、障害、年齢、配偶関係、家族状態、「トラベラー」への所属(membership of the travelling community)、性的指向の9つがある。 ・差別を受けた日から6ヵ月以内に申し立てを行わなければならないが、例外として12ヵ月まで延長されることもある。 ・判事(Equality Officer)が不服申し立てを認めた場合、次のような事項が言い渡される。 (i) 平等賃金に関する訴えの場合、平等賃金の支払いと最大3年までの不払い金の支払い命令 (ii) その他の場合、雇用均等および差別に対する最大2年間分もしくは1万2,700ユーロ(原告が被用者でない場合)の補償金支払い命令(補償金の上限は差別事由が複数の場合にも当てはまる) (iii) 補償金支払い(あるいは補償金の支払いがない場合もある)に加え、復職(reinstatement)または再雇用斡旋(re-engagement)命令 (iv) 提示された一連の行動を実行する命令 ・巡回裁判所(Circuit Court)で性差別を扱う場合、平等賃金の申し立てにおいて基準日(date of referral)から遡って最長6年間の不払い額の支払いが命じられる可能性がある。巡回裁判所による命令の場合、補償金の上限はない。 ・行政コミッショナー(Civil Service Commissioners)、地方任官委員会(Local Appointments Commissioners)、国防大臣、警察長官に対する差別の申し立てに関しては特別条項が存在する。 	The Employment Equality Act 1998 and The Equality Status Act 2000 and 2008	

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	全国労働協約および民法で定められているほか、労働関係の法律が複数ある。なお、全国労働協約は業種別で規定されている。以下内容で労働協約に関わる部分は、商業部門の全国労働協約で定められた事項を記載する。	全国労働協約・商業部門： Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro(C.C.N.L.)-Settore Commercio および民法：Codice Civile。 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)
	労働監督機関(届出機関)	採用関係は労働・保健・社会政策省、その他は各地域の労働基準監督署管轄支部。	C.C.N.L.-Commercio、採用はLegge 28 Novembre 1996, n.608 (1996年法律第608号)
	労使紛争解決のための法的手続き	協約に規定された内容についての紛争は、当該地域管轄の調停委員会にて、使用者は地域の商業者組合、従業員は加盟している労働組合か委任状を与えた組合組織を通じて行う。	C.C.N.L.-Commercio
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約書の締結が義務付けられている。契約書にはa)雇用開始日、b)配属先、c)雇用形態および期間、d)試用期間、e)等級、f)給与を明示する必要がある。	C.C.N.L.-Commercio

イタリアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	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:45日間まで、 6等級・7等級:30日間まで。 ※管理職および各等級は具体的な職務内容により分類されている。 商業部門の労働協約で規定されている格付けおよび職務の一例は主に以下のとおり。</p> <p><管理職> 事業活動の独立した部門を担当し、意思決定権・自由裁量権を持つ。 取締役とは異なり、あくまでも被雇用者として扱われる。</p> <p><1等級> 高度な専門性を要求される職務に就き、業務の指揮責任・監督を行う労働者管理・技術部門の管理職 (例)商店や支店の店長/支配人など</p> <p><2等級> 独立した任務の遂行にあたり、調整・監督権限を持つ知的労働者 (例)会計責任者など</p> <p><3等級> 特別な専門知識および十分な経験を必要とする職務を遂行する労働者 (例)外国語を速記するタイピスト、ショーウィンドーのデコレーターなど</p> <p><4等級> 販売等の作業的業務、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</p> <p><5等級> 知識、実務的能力を必要とする熟練労働者 (例)会計係、タイピスト、電話交換手、自動車運転手 など</p> <p><6等級> 単純な事務的知識を必要とする労働に従事する労働者 (例)案内係、門番など</p> <p><7等級> 清掃または同等の職務を遂行する労働者 (例)ボーイなど</p>	C.C.N.L.-Commercio
	退職	<p>雇用期間と等級によって事前通告期間が異なる。通告は書留郵便か受領日が証明できる文書で行う。 <雇用期間が5年以上10年未満の場合の事前通告期間> 管理職・1等級:90日 2等級・3等級:45日 4等級・5等級:30日 6等級・7等級:20日</p>	C.C.N.L.-Commercio
	解雇	(倒産等の場合を除き)正当な事由のない解雇は不可。解雇のための事前通告期間は上記退職の場合と同じである。	C.C.N.L.-Commercio
	定年	通常、男性65歳、女性60歳(退職年金の支給開始年齢)。	明文化された法律はない
	労働組合(職種別)への加入	労働者の労働組合活動の自由を保障している。労働憲章で企業内に労組を組織する権利が付与されている。従業員が15名を超えると労組連合の代表を設置する権利がある。	憲法・第39条、労働者憲章法・第9条
労働時間	労働時間	基準労働時間は週40時間(工場労働等を除く)。	C.C.N.L.-Commercio
	残業の取り扱い	年間250時間以内。	C.C.N.L.-Commercio

イタリアの雇用制度一覽

	制度	主要内容	根拠法
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	医者の証明書の提出が必要である。病欠中の給与は、雇用主と社会保険庁(INPS)が日数に応じて定められた比率で負担する。	C.C.N.L.-Commercio
	産休	出産前2ヵ月、出産後3ヵ月(合計5ヵ月)+必要に応じ6ヵ月 あるいは 出産前1ヵ月、出産後4ヶ月(合計5ヵ月)+必要に応じ6ヵ月 産休中の給与は有給であり、最初の5ヵ月は全額支給、その後必要に応じて取得可能な6ヵ月の期間は30%支給。	C.C.N.L.-Commercio
	兵役	兵役従事期間は在勤年数(月日)に加算される。	C.C.N.L.-Commercio
賃金等	最低賃金	等級によって規定されている。 <最低賃金(2008年12月1日から適用)>(単位:ユーロ) 管理職 2,262.42 1等級 1,862.86 2等級 1,678.95 3等級 1,507.77 4等級 1,371.68 5等級 1,287.58 6等級 1,207.15 7等級 1,111.17	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1ヵ月(13ヵ月目給与)、夏季一時金として7月1日に1ヵ月(14ヵ月目給与)を支給。	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) 州地方税:本俸の0.9%~1.4%(州により異なる)	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) 各州法による
付加給付	食事手当	義務ではない。企業によっては本俸を上げる代わりに食事補助を支給するケースもある。	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):雇用主のみ負担する。年俸の1000分の5。	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):商業部門の場合、従業員50人までの企業は本人負担が本俸の9.19%、雇用主負担が同29.98%。	-
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)、団体協約等	-
	労働監督機関(届出機関)	労働者の権利保護のための公的機関として、連邦労働院がある。	連邦労働院法
	労使紛争解決のための法的手続き	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、女性の場合、段階的に上げられ誕生日が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	勤続年数20年までは5週間、勤続年数21年以上6週間。採用後半年は休暇の請求はできない。休暇は分割して取得することができるが、少なくとも1回は6労働日以上連続したものでなければならない。	休暇法
	病欠	病欠は3日まで医師の証明なしに可能だが有給休暇の対象とならない。4日を越える場合は要求されれば診断書を提出しなければならない。病気期間中の解雇、病気を理由とする解雇は法律により禁止されている。	休暇法
	産休	母親保護法により産前産後とも8週間、就労が禁じられている。これに引き続き分娩後最高2年の休暇を取る権利が与えられる。産休中の給与は社会保険でカバーされる。なお、産休中の解雇は禁止されている。	母親保護法
	兵役	通常、18歳以上の男性は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	主要内容	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	雇用者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2ヵ月分を支給するよう義務付けられている。6月末には休暇手当という名称で1ヵ月分、11月末にはクリスマス手当という名称で1ヵ月分支給している。実際の計算方法は1ヵ月勤務するとそれぞれの手当てとして1/12ヵ月の支給を受ける権利が生ずる。	職員(被用者)法、団体協約
	退職金	2003年1月1日より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用者に支払われる。それ以前に締結した雇用契約の場合、被用者は旧制度に止まるか、新システムに切り替えるかの選択が可能。旧制度では、雇用主は次のとおり勤続年数により退職金を支払う。(勤続年数3年:本給(退職時の月給)×(2+2/12)ヵ月、同5年:本給×(3+3/12)ヵ月、同10年:本給×(4+4/12)ヵ月、同15年:本給×(6+6/12)ヵ月、同20年:本給×(9+9/12)ヵ月、同25年:本給×(12+12/12)ヵ月、なお、新・旧制度とも、本人に非があった場合の解雇や、自己の意志で辞職する場合は退職金は受給できない。ただし、新制度ではこれらの場合でも積み立てられた退職金は、次の職場に持ち越すことができる。	職員(被用者)法、退職金法、団体協約
	諸税	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。	-

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・機関等	労働関係法(最上位法)	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、(従業員が50名以上であれば)労働評議会、(従業員が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3万5,638ユーロ未満の場合は最低1ヵ月最長6ヵ月 年間給与額3万5,638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: <年間給与2万9,729ユーロ未満の場合> 3ヵ月 <年間給与2万9,729ユーロ以上、5万9,460ユーロ未満の場合> 4.5ヵ月 <5万9,460ユーロ超> 6ヵ月 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。雇用主および被用者の合意に基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)
	解雇	被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168日。ホワイトカラーの場合、雇用年数を5で除し、それを切り上げた係数に3ヵ月を乗じた期間。ただし、給与総額が2万9,729ユーロ以上のホワイトカラーの場合、雇用主と被用者の合意に基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。 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。 長期傷病休暇中、妊娠期間中および産前産後休暇中の被用者について、休暇を理由とする解雇は禁じられている。	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	主な内容	根拠法
雇用条件	定年	公的高齢年金の受給資格が得られる定年退職年齢は、男女ともに65歳(2009年から有効)。被用者の勤続年数合計が35年に達していれば、60歳からの早期退職も可能である。	Arrêté Royal Nr. 50, 24 octobre 1967(1967年10月24日付勅令50号)
	労働組合(職種別)への加入	国家レベル、業種レベル、企業レベルで各種の労使協議機関がある。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60%が加入者であると言われる。企業レベルでは、従業員が一定数(25~50名、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。これ以外に従業員数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)。	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)
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。ただし、これより上限を低く定めた団体労働協約の適用を受ける業種、企業もある。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 19~20条
	残業の取り扱い	雇用契約書上に定められた週間労働時間を実際の労働時間が超過する場合、超過時間分の給与の150%の時間外手当を支給、または超過時間の150%の代休を付与しなければならない。日曜・祝祭日に被用者を就労させる場合、給与の200%の時間外手当を支給、または休日就労時間の200%の代休の付与が義務付けられる。ただし、管理職につく被用者に対しては、支給が義務付けられない。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 29条
休暇制度	休暇制度全般	法律では常勤従業員が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、前年度の勤労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。	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71.02ユーロを限度として、次年度以降は40%~65%がそれぞれ1日47.35~76.94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日間は給与月額額の82%、31日目以降は同75%が支給される。	Loi du 16 mars 1971(1971年3月16日法) 39~40条
	兵役	なし。	規定なし
賃金等	最低賃金	各業種別労使同数委員会が、年齢・勤労年数・職種に応じた最低賃金を定めている。この最低賃金は、毎年、物価指数の上昇に合わせて改訂される。	Loi du 12 avril 1965 (1965年4月12日法)
	時間外手当	「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(月給の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、年間で最高2,314ユーロ(2009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)

ベルギーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	退職金	解雇の場合を除き、被用者の退職に際しての退職金の支給は法律により義務付けられない。ただし合計30年以上(女性の場合26年以上)の勤務経験がある60歳以上の被用者を解雇する場合、老齢年金受給年齢まで解雇時の給与と失業保険の差額の50%を元雇用主が負担する早期退職スキームがある。このスキーム内で元雇用主から支給される額に対しては、有利な税制が適用される。この手当は、当該被用者が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	被用者の給与・手当・現物給与は一部の非課税項目を除き、所得税の対象となる。被用者の所得税は雇用主が給与から源泉徴収し、毎月または四半期に一度当局に納付することが義務付けられる。さらに、所得年度の翌年6月30日までに確定申告を行い、翌々年の3～6月に税務当局から送付される賦課決定通知書に従い不足分・過払分を調整する。	Code des Impôts sur les Revenus 1992 (1992年所得税法)
付加給付	食事手当	法律上の義務ではないが、非課税ミールチケットの支給、社員食堂の設置などが多く見られる。	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従業員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)
	その他厚生諸制度	法律上の義務ではないが、企業団体保険への加入、社用車の支給(特定のカテゴリーに分類される従業員対象)、携帯電話支給(特定のカテゴリーに分類される従業員対象)、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%(従業員数による)、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)

スペインの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
法令・ 機関等	労働関係法 (最上位法)	適用順位は「雇用契約書」、「労働協約」、「労働法」の順となり、「雇用契約書」の条件内容は「労働協約」「労働法」と同等もしくはそれ以上でなければならない。「労働協約」は業界産業別に定め、「労働法」は雇用条件の基本を定めたもの。	①雇用契約書 (Real Decreto de Contrato Empleo) ②労働協約 (Convenios Colectivos de Trabajo) ③労働法 (Estatuto de los Trabajadores)
	労働監督機関 (届出機関)	INEM (Instituto Nacional de Empleo)	上記③の定め
	労使紛争解決 のための法的 手続き	合意・不服を問わず労使調停裁 (SMAC/Servicio de Mediacion Arbitrage Conciliacion) で調停。不服の場合は、更に労使裁判所 (Tribnal Majestral de Empleo) で争われる。	上記②、③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、雇用者と従業員の双方の合意による。	上記②、③の定めを厳守の上、その他の条件は合意
	試用期間	労働法では、上級職は最長6ヵ月、一般職は最長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。	上記①、②、③の定め
	退 職	<ul style="list-style-type: none"> ・理由なき自己退職の場合： 個人の都合による自己退職。個人は雇用主に対し定められた事前通知をする義務を負う。 ・理由あり自己退職の場合： 雇用者側の契約不履行 (給与未払・遅延、条件違反、契約違反、セクハラ等) により従業員が希望する退職。雇用主は、補償金・損害賠償金の支払義務を負う。 	上記①、②、③の定める条項
	解 雇	<ul style="list-style-type: none"> ・理由なき解雇の場合： 雇用主側の理由による解雇で、解雇補償金 (通常45日 (契約条件と事由により33日または20日の場合もあり) × 勤続年数) の支払義務が生じる。ほとんどのケースにおいて、弱者保護の立場から労使調停裁は、この理由なき解雇と判断する場合が多い。 ・理由あり解雇の場合： 解雇補償金の支払は不要。ただし雇用者側は、第三者に対しても完全に立証できる事由 (証拠: 遅刻常習、義務不履行、不正行為など) がなければならない。 	上記①、②、③の定める条項
	定 年	社会保障法 (Ley de General de la Seguridad Social) は以前明示していた定年年齢を削除し、基本的に従業員本人の意思による自己定年退職制 (65歳以上) となり、当該年齢を迎えたことを理由に雇用主側が強制的に退職させることは基本的に不可。ただし、業界によっては労働協約書に明示されている場合がある。	上記②及び社会保障法 (Ley de General de la Seguridad Social) の定めに基づく自己定年退職制
	労働組合 (職 種別) への加 入	従業員総数50名以上で従業員側から希望がある場合は、社内組合代表の選出権、社内組合会合権、全国大会への出席権が従業員側に発生する。	上記②、③及び、従業員自身の自由意思
労働 時間	労働時間	労働法は最大限1週40時間と定めるが、労働協約でそれ以下の労働時間を設定する業界あり。ただし、日本と異なり昼食時間は労働時間として換算しない。	上記①、②、③の定め
	残業の取り扱 い	労働法では最大年間80時間まで。80時間を超過した場合には、超過した月の翌月より3ヵ月以内にその者に代休を与える義務が雇用主にある。	上記①、②、③の定める条件

スペインの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	労働法では、土日祝日を含み年間30日間。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労使間の合意があったとしても休暇の買い上げは違法となる。	上記①、②、③の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	病欠	労働法では、3日以上について医師の診断書を提出することにより、病欠9ヵ月までは給与補償として、社会保障が75%、雇用主が25%の負担をする。10ヵ月以上の場合は、労働協約と病状により、その負担比率が変更される。労働協約で労働法より好条件を定める業界あり。	上記①、②、③の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	産休	-	上記①、②、③の定める条件、又はそれらに反しない企業内規定
	兵役	-	兵役は雇用制度化され、義務が廃止された。
賃金等	最低賃金	最低賃金20.80ユーロ/日、624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②、③の定め
	時間外手当	労働法では時間外手当についての割増率の規定はない。雇用契約書、労働協約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14～16回(産業界種別)の分配支給。ただし、年棒額以上のいわゆるボーナス支給は禁じない。年間14回の分配支給制の場合では、7・12月にそれぞれ1ヵ月分の追加支給。その他は、上記根拠法①、②が規定する条件による。	上記①、②、③の定め
	退職金	退職金制度は通常存在しない。ただし上級職など上記根拠法①の定める条件や業界の定める同②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	累進課税方式	個人所得税 (Impuesto sobre la Renta de la Persona Fisica)
付加給付	食事手当	フリンジ・ベネフィットとして個人所得税の申告必要。部分的所得控除の措置あり。	上記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	-	-
	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。社会保障料算出表をベースに給与額及び職能カテゴリーにより法人は29.90%+労災保険[業種により0.9～7.75%](2,691～1万4,305ユーロ/年)、個人は6.35%(555～2,413ユーロ/年)をそれぞれ負担する。	社会保障法 (Ley de General de la Seguridad Social)
その他	職業訓練	市町村庁の公共機関が実施。企業内訓練は自由	上記②の定める条件、もしくは自由
	職員募集方法	縁故採用、職安、公募、ヘッドハンティングなどがある。必要とする従業員の職種にもよるが、人材紹介会社への依頼は一般的に料金が高いが、それなりの保証制度がある。	-

チェコの雇用制度一覧

	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。労働関係の個別的及び集団的規定を規定する。	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)、チェコ社会保障局(Správa sociálního zabezpečení)、税務署(Finanční úřad)、任意の健康保険会社	法律第435/2004号 雇用法(Zákon o zaměstnanosti)、法律第582/1991号 社会保障機関と社会保障実施に関する法律(Zákon o organizaci a provádění sociálního zabezpečení)、法律第48/1997号 公的健康保険法(Zákon o veřejném zdravotním pojištění)、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	雇用契約は書面にて締結される。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なければならない。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	試用期間	試用期間は3ヵ月未満でなければならない。試用に関しては書面にて合意する。試用期間内で雇用関係を終結する際、その事実を少なくとも3日前に雇用関係の相手側に文書による通告を行う。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	退職	雇用契約は次の場合に解消される。a.両者の文書による合意◇契約の期限終了 b.雇用者または被雇用者による文書による契約終了の通告 c.即時の契約終了 d.試用期間中の解雇。雇用者は労働法典に明記されている理由によりのみ被用者に対し解雇通告を出すことが可能。この通告は少なくとも2ヵ月前に行われなければならない。試用期間であるならば当事者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。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	解雇	雇用者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、被用者の健康上の理由、被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など)によってのみ被用者に対し解雇通告を出すことが可能。被用者が有罪判決を受けた場合、あるいは特に重要な就業規則に違反した場合ははただちに契約を解除できる。	法律第262/2006号 労働法典(Zákoník práce)
	定年	定年退職年齢は引き上げられる傾向にある。2010年まで、男性は1996年1月1日の60歳から毎年2ヵ月ずつ、女性は96年1月1日の53歳(子供の数5人以上)、54歳(3~4人)、55歳(2人)、56歳(1人)、57歳(0人)から毎年4ヵ月ずつ引き上げられる。2010年1月以降は、20年以内に定年が一律65歳(但し女性は子供の数により62~65歳)に段階的に引き上げられる。また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155/1995号 年金保険に関する法律(Zákon o důchodovém pojištění)
	労働組合(職種別)への加入	労働組合の自由な結成が認められている。しかし労働組合の設立は義務的なものではない。労働組合の結成に必要な被用者の数は最低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覽

	制度	主要内容	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、一日当たり最大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)
休暇制度全般	休暇制度全般	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、放射能、熱帯気候、健康を害する重労働など)における勤務者には、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。翌年の10月31日までに繰り越し分の休暇がとれなかった場合、当該被用者は10月31日以降最初の勤務日より休暇をとらなければならない。未消化休暇の買取は原則として不可。 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だが、加入が義務付けられている病欠保険の保険金が手当として支払われる。病欠手当額は当該被雇用者の平均賃金がベースとなり、1日当たりの額に上限が設けられている。但し病欠の場合最初の3日に関しては手当は支払われない。4～14日目の期間の手当は雇用者が負担する。手当額は、4～30日は基本額の60%、60日までは66%、61日以降は72%に設定されている。病欠中の被雇用者を解雇することはできない。	法律第187/2006号 病欠保険法 (Zákon o nemocenském pojištění)、法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	産休	女性被雇用者は出産前後に28週間の産休をとることが可能。一度に複数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	平日残業代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%、祝日勤務には最低100%が残業手当として通常賃金に上乗せされる。雇用者と被用者が合意すれば、平日及び祝日の残業手当(割増分)の代わりに振替休暇を与えることも認められる。但し役職者などについて、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には、平日残業に対する賃金+手当、あるいは振替休暇は与えられない。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	ボーナス	任意	—
	退職金	退職金については特に法律の規定なし。被用者は定年後年金が支給される。但し企業の営業中止、移転等の理由により被雇用者を解雇する場合は、最低月給の3ヵ月分を退職金として支払わなければならない。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	諸税	個人所得税の税率は一律15%	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	主要内容	根拠法
付加給付	食事手当	手当支給義務はなし。支給は雇用契約、協定で定める。	法律第262/2006号 労働法典 (Zákoník práce)
	通勤手当	手当支給義務はなし。支給は雇用契約、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	雇用者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)	労働法典。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 lease)」、間接的差別についての規定、出向制度の規定などが含まれる。2003年4月1日に労働法典の修正案が議会で承認され、さらに母性保護の項目などが追加された。	労働法典(Labor Code Act XXII/1992)
	労働監督機関(届出機関)	労働省(労働大臣)	労働法典(Labor Code)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所	労働法典(Labor Code)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約は書面で行う。雇用条件は法律および労使協定の規定を守らなければならない。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、労働法典に定められた最低条件を満たさなければならない。	労働法典(Labor Code Section 76. §.)
	試用期間	通常30日～3ヵ月	労働法典(Labor Code Section 81. §.)
	退職	通常、両当事者が合意した期限で雇用契約を解消できる。解約事前通告期限は1～3ヵ月以内だが、雇用契約で定められている場合はこの限りでない。相応の事由がある場合(被用者の重大な過失あるいは事業所の破産)は即時解約(非常解約)ができる。	労働法典(Labor Code)
	解雇	正当な事由が必要。	労働法典(Labor Code Section 89. §.)
	定年	男女ともに62歳。	労働法典(Labor Code)
	労働組合(職種別)への加入	従業員が15～50人の事業所には従業員代表者(plant delegate)、50人を超える事業所には事業所委員会(plant council)を置く。両者とも任期は3年以上。事業所委員会の定数は従業員の数に応じ3～13人。 雇用主は以下の事項を計画する場合、事業所委員会の意見を聞く義務がある。 ◇事業再編など多数の従業員に関する措置 ◇人事記録システムの立ち上げ。 ◇職業訓練 ◇病気などにより勤務軽減が必要な被用者の職場復帰。 ◇年次休暇 ◇被雇用者に関する社内規則の変更。 雇用主は以下の事項に関し、事業所委員会に通知する義務がある。 ◇経営状態(年2回以上) ◇事業内容の変更 ◇賃金の変更(半年に1回以上)	労働法典(Labor Code)
労働時間	労働時間	フルタイム勤務の場合、1日の労働時間は基本的に1日8時間、1週間40時間。1日の労働時間は残業を含め12時間以内、もしくは1週間で48時間以内。 1日の勤務を終了して次の勤務につくまでの間隔は11時間以上だが、労使協定により8時間にまで短縮することができる。 週休2日、日曜は休み。交通機関など、祝祭日にも稼働・営業する企業・事業体は例外。	労働法典(Labor Code 118/A (1) modified by ACT XXXVIII / 2009. 2009年6月1日より)
	残業の取扱い	残業とは、時間外労働(規定の勤務時間を外れた時間帯に働く)、規定の労働時間を超えての労働・休祭日勤務を指す。休日出勤に対しては、翌月末までに代休を与えることが望ましい。従業員の就労時間は1日12日間、1週間で48時間を超えてはならない。 ・残業時間の上限は個別労使協定(被雇用者が単数)で合意した場合は1年200時間以内 ・業界労使協定(被雇用者が複数)で合意した場合は1年300時間以内。	労働法典(Labor Code)

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
休暇制度	休暇制度全般	年次有給休暇は20日以上。被雇用者の年齢に応じ最大30日まで。休暇の4分の1は被用者が希望する時期にとることができる(ただし、就職後3ヵ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、当該年度にすべて消化しなければならない。	労働法典(Labor Code Section 134. §. (3))
	病欠	医者の証明が必要。病欠手当は最初の15日まで雇用主が80%負担する。16日目以降については最大1年間社会保険から70%支給される。	労働法典(Labor Code Section 137. §. (1) and (3))
	産休	子どもが2歳になるまでは給与の70%が育児休暇手当として社会保険から給付される。それ以降は最低限の年金手当が給付される。復職後、給与は休暇中の昇給率を加えて算出された額が支給される。	社会保険法(SOCIAL SECURITY ACT LXXXIII/1997 Section 42. §. b.) and Section 42.d.)
	兵役	現在徴兵役は無い。自主的に兵役についた被雇用者を、雇用者は解雇することはできない。被雇用者は、復職後に兵役につく前と同じ地位につくことができるほか、給与は休職中の昇給率に従って算出された額が支給される。	MILITARY ACT CV/2004
賃金等	最低賃金	最低賃金は政府が規定する。2009年1月現在での最低グロス賃金は7万1,500HUFである。この金額は非常に少ないため、被用者の就労・労働意欲を引き出すため実際の賃金は同水準を大きく超える傾向にある。賃金および諸手当はフォロント建てで支払われる。諸規定により、賃金の20%まで現物給与とすることが可能だが、被雇用者及びその家族が必要とする物品・サービスに限られる。	労働法典(Labor Code)
	時間外手当	被雇用者は時間外労働時間部分に対し、50%付加した給与が与えられる権利がある。	労働法典(Labor Code)
	ボーナス	労使協定などの規定による。	—
	退職金	退職金の規定はない。年金は社会保険から毎月支給される。	—
	諸税	所得税の規定による。	所得税法
付加給付	食事手当	雇用主に手当を支給する義務はない。月6,000HUFまで(冷たい食品用)もしくは月1万2,000HUF(温かい食品用)の食券を非課税で支給できる。	所得税法(Personal INCOME TAX ACT CXVII/1995 Appendix 1.8.17. MODIFIED BY ACT CXXVI/2007 SECTION 35. §.)
	通勤手当	法による規定、支払の義務はない。ただし、社会的慣例として交通費を支払うケースもみられる。また、長距離通勤については、国鉄(2等級クラス)料金の86%、郊外電車および地方路線バス料金の80%、また、勤務先までの公共交通機関が存在しないなど自家用車による通勤が不可避な場合は、同費用を雇用主が負担する義務がある。	政令(Government Decree 78/1993 (V.12.))
	その他厚生諸制度	個別合意による。	—
各種保険	労働保険	加入義務はない。	—
	社会保険	雇用主、被雇用者ともに国家年金基金および健康保険基金に保険料を納める義務がある。2001年1月1日法改正により、初めて雇用関係を結ぶ被雇用者については、民間年金基金への加入が任意化された。94年以来、いくつかの民間年金基金が運営されている。	社会保険法(SOCIAL SECURITY ACT)

ハンガリーの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
その他	職業訓練	地域労働開発・訓練センターが各地方政府および労働省にて運営されている。	—
	職員募集方法	雇用主が独自に募集するか、職業あっせん所を通して探す。	—

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。	国立労働監督法(the Act on the National Labour Inspectorate)
	労使紛争解決のための法的手続き	労働裁判所	—
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試用契約、③期限契約、④請負契約(Performance Contract)、⑤委任、選挙、推薦などによる契約、⑥在宅勤務契約、などがある。	—
	試用期間	試用契約は3ヵ月を超えてはならない。正規の契約までは雇用条件の交渉が可能。当事者間で条件の合意が得られない場合、契約は試用期間の最終日に解除される。	—
	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、雇用者は被用者に対し、次の雇用者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。被用者は、この証明書の内容につき不満がある場合は内容の訂正を要求できる。	—
	解雇	一般的に解雇の通告期間は以下の通り。◇勤続期間が6ヵ月まで:2週間前、◇6ヵ月～3年:1ヵ月前、◇3年以上:3ヵ月前。雇用契約期間が無期限の場合、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、定年間近の被用者、妊婦、育児休暇中の被用者は解雇においては特別に保護されている。	労働法典(Labor Code)
	定年	男65歳、女60歳。	—
	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。	—
	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。ただし、残業は1年(暦年)に150時間を超えてはならない。	—
休暇制度	休暇制度全般	勤続年数10年未満の場合は20日間、10年以上の場合は26日間取得できる。勤続期間には学校教育や研修の期間も含まれる。たとえば、大学卒業者は勤続年数8年とみなされる。未消化の有給休暇を金銭には代替できない。	労働法典(Labor Code)
	病欠	年間33日までは雇用主が給与の80%を病欠手当として支給する。病欠期間が年間33日を超えたときは、社会保険事務所が手当を支給する。	—
	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ヵ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(Labor Code)
	兵役	2008年12月に実施した徴兵(9ヵ月間)を以て、徴兵制は廃止される。	—

ポーランドの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法																															
賃金等	最低賃金	2009年1月1日より、最低賃金は1,276ズロチ。	最低賃金に関する政令(2008年7月24日)																															
	時間外手当	平日の時間外手当は基本給に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。あるいは、日曜や休日の労働に対しては、振替休日を与えることも可能。なお、マネジャーなど管理職は追加手当の対象とならない。	—																															
	ボーナス	一般的に、1ヵ月分の給料を年1回支給。	—																															
	退職金	定年退職の際に、1ヵ月分の給料を支給。	労働法典(Labor Code)																															
	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用者に対しては、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 style="width: 15%;"></th> <th style="width: 25%;">雇用者負担率</th> <th style="width: 25%;">被雇用者負担率</th> <th style="width: 35%;"></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>年金保険</td> <td>9.76%</td> <td>9.76%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>生活保護保険</td> <td>4.50%</td> <td>1.50%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>労災保険</td> <td>0.67~3.33%</td> <td>—</td> <td></td> </tr> <tr> <td>疾病保険</td> <td>—</td> <td>2.45%</td> <td></td> </tr> <tr> <td>失業保険※</td> <td>2.45%</td> <td>—</td> <td>※再就職のための職業訓練支援保険</td> </tr> <tr> <td>失業保険※</td> <td>0.10%</td> <td>—</td> <td>※企業倒産の場合の給付保険</td> </tr> <tr> <td>合計</td> <td>17.48~20.41%</td> <td>13.71%+健康保険料※</td> <td>※所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%</td> </tr> </tbody> </table>		雇用者負担率	被雇用者負担率		年金保険	9.76%	9.76%		生活保護保険	4.50%	1.50%		労災保険	0.67~3.33%	—		疾病保険	—	2.45%		失業保険※	2.45%	—	※再就職のための職業訓練支援保険	失業保険※	0.10%	—	※企業倒産の場合の給付保険	合計	17.48~20.41%	13.71%+健康保険料※	※所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%
	雇用者負担率	被雇用者負担率																																
年金保険	9.76%	9.76%																																
生活保護保険	4.50%	1.50%																																
労災保険	0.67~3.33%	—																																
疾病保険	—	2.45%																																
失業保険※	2.45%	—	※再就職のための職業訓練支援保険																															
失業保険※	0.10%	—	※企業倒産の場合の給付保険																															
合計	17.48~20.41%	13.71%+健康保険料※	※所得税額の7.75%+所得(課税後)の1.25%																															
その他	職業訓練	近年、ポーランドに熟練労働者を送り出してきた基礎実業学校の数が減少する傾向にある。	—																															
	職員募集方法	民間の職業斡旋機関、地方の政府系労働局(local labor offices)、新聞広告、インターネットなど。	—																															

ルーマニアの雇用制度一覽

	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(労働法典)1条 <関連法> 法律第54/2003号 労働組合 法律第168/1999号 労使関係紛争 法律第67/2006号 仕事の譲渡(transfer of undertakings or parts of undertakings) 法律第319/2006号 労働衛生および保障 緊急法令第129/2000号 職業訓練 法律第130/1999号 被雇用者の保護 法律第130/1996号 団体協約 緊急法令第158/2005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(National Pension House)、健康保険局(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95/2000号 健康保険
	労使紛争解決のための法的手続き	法律では以下の2つの紛争を規定。 ・利益の衝突: 従業員の社会的、職業的、経済的利益に関するもので、一般的には集団的労使交渉の交渉時期に起こり、交渉、調停、仲裁などにより解決されるもの。 ・権利の衝突: 労働条件や就業規則に違反した場合や、従業員の権利が無視されたことで起こり、法的解決により解決されるもの。 ストライキは利益の衝突における交渉決裂後に宣言できる。	労使関係紛争に関する法律(法律第168/1999号)、法律第53/2003号(労働法典)IV部248条～253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[雇用者(自然人,法人)と従業員(16歳以上)]の合意により書面にて締結される。雇用契約の主要形態は、次の2つ。 ・個別的契約(3タイプ: 期限なし、期限付、非常勤)、 ・集団的契約 一般的に、期限無しの個人契約が多い。個人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。 被雇用者へ労働手帳(workbook)の作成を義務付け、労働監察局地方支部または雇用者が保管。また、雇用者は電子形式による被雇用者登録簿を義務付けられており、2011年以降はこれが労働手帳の代わりとなる。	法律第53/2003号(労働法典)II部16条(一般規定) 法律第130/1999号 被雇用者の保護
	試用期間	新規採用者には試用期間が適用される。最大30日: 一般社員、障害者、90日: 管理職、5日: 未熟練工、6ヵ月: 新規雇用者、新卒者。	法律第53/2003号(労働法典)31条～32条
	退職	個別的な雇用契約は次の理由により解消できる。 ・契約の規定 ・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) 退職通知期間 15日: 一般社員、30日: 管理職	法律第53/2003号(労働法典)5章55条、56条(a号～k号)、57条、79条

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
雇用条件	解雇	<p>解雇には個人的解雇と集団的解雇がある。</p> <ul style="list-style-type: none"> ・個人的解雇 被雇用者を起因とする理由あるいは他の理由により解雇が可能。ただし、雇用主の都合では解雇できない。 被雇用者を起因としない理由で解雇する場合、解雇手当を増額。 ・集団的解雇 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10名以上、など)。 個人・集団に関わらず、9ヵ月間は解雇した被雇用者への通達無しに同じ職種の求人はできない。 企業内の部署・役職を廃止することで、該当する社員を解雇することも可能。 	法律第53/2003号(労働法典)58条～72条
	定年	<p>年退職金の種類には定年退職金、早期退職金(年金支払い年数10年以上)、部分的な早期退職金がある(同10年以下)。いずれの早期退職も、定年の年齢から5年間縮小できる。</p> <p>2014年から男65歳、女60歳だが、それまでは定年の年齢は徐々に引き上げられる。2009年の定年は男63歳、女58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)</p>	法律第19/2000号41条(2)
	労働組合(職種別)への加入	<p>労働組合は政府当局、政党、雇用者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。</p> <p>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、雇用者は雇用者組織の創設が可能。</p>	法律第54/2003号 法律第356/2001号 雇用者組織
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。	法律第53/2003号(労働法典)Ⅲ部108条～153条
	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。時間外労働は30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)。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。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)117条～121条
休暇制度	休暇制度全般	年間20日以上。契約または集団交渉により決められる。さらに、クリスマス、復活祭等の祝祭日、職業訓練のための休暇がある。	法律第53/2003号(労働法典)Ⅲ部1条～2条140項、149条～153条
	病欠	年間90日まで。医者の判断次第では183日まで延長も可能。特定の病状の場合、それ以上の延長も可能。	法律第19/2000号98条(a)、100条～108条 緊急法令第158/2005号 休暇および社会保障制度
	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。国の健康保険から600レイまたは過去12ヵ月間の平均給与の85%が支給される。	法律第19/2000号3章118条(1)、119条 緊急法令第148/2005号 家族の支援および育児
	兵役	2007年に廃止	法律第395/2005号 徴兵制の廃止

ルーマニアの雇用制度一覧

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	最低賃金は600レイ(1ヵ月170時間労働、1時間=3.529レイ)	政府決定1051/2008号 最低賃金
	時間外手当	30日以内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)119条~120条
	ボーナス	ボーナスは個々の企業の判断により支給される。	—
	退職金	被雇用者には退職金が支給される。金額は職種と勤続年数による。	法律第19/2000号
	諸税	所得税は源泉徴収される。税率はさまざまな要因を踏まえて決定される。	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8.48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
	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)の手当を給付する。	法律第53/2003号(労働法典) 法律第130/1996号 団体協約 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	雇用者は加入義務あり。	法律第19/2000号 法律第346/2002号
	社会保険	社会保険は義務。	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 ・雇用契約の追加事項として記載された個別的訓練、 ・その他。 訓練の頻度は雇用人数21名以上:2年毎、21名以下:3年毎に訓練を義務付け。	法律第53/2003号(労働法典)VI章 緊急法令第129/2000号
	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。	法律第53/2003号(労働法典) 政府決定第938/2004号

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	労働法 (Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel(Arbeitsgesetz))、各州法、労働協約など。	—
	労働監督機関(届出機関)	各州政府が労働法41条に基づき監督する。	労働法 (Bundesgesetz über de Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel(Arbeitsgesetz)) 822.11 41条
	労使紛争解決のための法的手続き	連邦政府経済省の中に労使間仲裁機関がある。ただ、スイスでは労使間のいわゆる「平和協定」=労働協約が守られ、紛争はあくまで労使間で話し合いにより解決するという精神が尊重されている。ストライキ等は皆無に等しい。	連邦法(Schweizerische Obligationenrecht=OR/C ode des Obligations)
雇用条件	雇用契約形態及びその手続き	雇用契約の期間は雇用主、被用者間の合意により定められる。両者間で期限付き雇用契約が合意される場合または職種から契約期間が決まる場合を除き、契約期間は自由に定められる。	—
	試用期間	1ヵ月から最高3ヵ月まで。	OR 335b条
	退職	—	—
	解雇	兵役や市民防衛役務に従事する期間のほか、病気、事故、妊婦の一定期間は解雇してはならない。解雇の事前通知期間は雇用契約、労働協約などにより規定されるが、通常1ヵ月以上。	OR 334, 335, 336, 337条 (以上解雇関連条項)
	定年	年金の受給資格は、男性65歳。女性の場合、生まれが1938年以前:62歳、1939年~1941年:63歳、1942年以降:64歳から。	国民年金法 (Bundesgesetz über die Alters- und Hinterlassenenversicherung) 831.10
	労働組合(職種別)への加入	労働組合結成の自由は連邦憲法により保証されている。また、組合に加入、非加入の権利も定めている。	憲法 (Bundesverfassung der Schweizerischen Eidgenossenschaft) 28
労働時間	労働時間	最高労働時間は工場、事務などで週45時間。その他は週50時間。営業時間は5時から24時までで17時間以内とする。原則として日曜祭日の労働は申告が必要。労働協約上は週40~42時間。	労働法 822.11 9条および10条
	残業の取り扱い	残業時間に相当する休暇を与えること。 給料で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと。 労働協約では、1日2時間以内、1年170時間以内。休暇を取る場合は1年以内に取りること。給料として支払う場合は最低25%上乗せのこと。	労働法 822.11 12条, 13条 OR 321c条
休暇制度	休暇制度全般	20歳までは年間5週間。以降は年間4週間。最低2週間連続の休暇を含む。慣例として、50歳以上は年間5週間有給休暇が各企業の内規に記載される場合がある。	OR 329, 329a, 329b, 329c, 329d, 329e条 (以上休暇関連条項)
	病欠	病欠は有給で、勤続1年目は3週間、以降勤続年数に従って延長する。慣例として、3日以上休む場合は医師の診断書が必要。	OR 324a, 324b条
	産休	妊婦は普通の労働者と同等の扱いを受けなければならない。妊婦および出産後16週間までの解雇は禁止。	OR 324a, 329b, 336c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。兵役中も給料は支払われ、兵役を理由には解雇できない。	OR 324a, 324b, 336, 336c条

スイスの雇用関連制度

	制度	主な内容	根拠法
賃金等	最低賃金	最低賃金制度はないが労働協約により労歴に基づく基準賃金が決められている。	特になし
	時間外手当	残業時間に相当する休暇を与えること。給料で支払う場合は、基本給の25%以上を上乗せのこと(上乗せ率については業種によって差あり)。休暇で補償する場合は、両者で決めた一定期間内に、残業分と同じ時間分を休暇を与える。ただし、雇用主が従業員に残業を求めるのは特別の場合のみとし、残業は1日2時間以内、年間170時間(就業時間週45時間の場合)または140時間(同50時間の場合)以内とする。	労働法 822.11 12条, 13条 OR 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1ヵ月分を支給することを慣行である。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。	OR 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年以上の労働者については、給与の2ヵ月から8ヵ月分までの「長期勤続手当」が給付され、金額については企業内規や労使間の労働契約書上で定められる等が規定(OR339b、339c)されているが、同339dで、労働者が企業年金(1985年から義務となった)を受給する場合は、雇用主の「長期勤続手当」支給義務が免除されるとしている。しかし、労働者が企業年金を受けられない場合(2009年現在、年給2万5,320CHF以下の労働者からの企業年金保険徴収は義務ではない)や企業年金受給額が極端に少ない場合には、OR339bおよび339cが適用されることになる。	OR 339b, 339c, 339d条
	諸税	各種保険参照	—
付加給付	食事手当	企業によっては給与以外に食事手当や通勤手当等を中心に各種の手当を支給している。	OR 327a, 329n, 327c条
	通勤手当	企業によっては給与以外に食事手当や通勤手当等を中心に各種の手当を支給している。	同上
	その他厚生諸制度	—	—
各種保険	労働保険	—	—
	社会保険	各社会保険制度において、本給に対する負担割合は以下のとおり。 <ul style="list-style-type: none"> ・老齢年金(AHV)、障害年金(IV)、兵役補償(E0):雇用主5.05%、本人5.05% ・上記保険の手数料:雇用主0.270% ・失業保険:雇用主1%、本人1% ・家族手当:雇用主1.4% ・事故保険(職務/性別等により異なる):(通例では全額雇用主負担、民間保険会社と契約するため、保険の内容等により負担率は一定ではない) ・出産保険:雇用主0.02%、本人0.02%(基本出産保険は老齢・障害・兵役補償の中に含まれる。ここに記した出産保険は、ジュネーブ州法で定められたもので、連邦出産保険の支給額を補完する。この補完を義務付けていない州もある) ・企業年金保険: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)インフレ調整あり。企業の規定に従い雇用主と雇用者で負担割合を決める 	OR 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	職員の能力促進を目的とする職業訓練契約を結ぶことによる。	OR 344, 345, 346a条
	職員募集方法	—	—