

## 9. 労働法規

### 雇用契約について

雇用契約は、次の最低限の必須項目を記載し書面で締結しなければならない：勤務先、雇用開始日及び業務内容。被雇用者は、雇用契約に明記されていない限り、雇用契約締結後1ヶ月以内にその権利義務（有給休暇資格、給料と給料日、勤務時間、職務内容、雇用契約解除通告、団体協約等）について書面で通知されなければならない。

### 雇用契約の終結

雇用契約終結は以下の方法がある：

- 双方の合意による終結 雇用契約は合意した期日に終結する。
- 雇用契約の満期 有期雇用契約の場合。
- 試用期間中の終結
- 解雇通告
- 即時解雇

雇用者は、労働法の定める理由のみに基づき解雇通告を出すことが可能となっている（労働法の英語版 [http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour\\_Code\\_2012.pdf](http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf)）。被雇用者は、第52項 a~c の定める理由により雇用者から解雇予告された場合、或いは双方の合意により雇用関係が終結した場合には、雇用関係期間に応じた退職金（雇用期間が1年以内か1年~2年か2年以上かにより、1ヶ月分から3ヶ月分の平均月給）を受け取る資格がある。第52項 d) の定める理由に基づき雇用者からの解雇通告、または合意により雇用関係が終結した場合、平均給料の最低12倍の退職金を受け取る資格が認められる。

### 労働時間

- 労働時間は、週40時間以下、
- 地下での労働に従事する者や三交代勤務或いは24時間営業の職場での勤務の場合は、週37.5時間以下、
- 二交代勤務の職場では週38.75時間以下、
- 18歳未満の労働者の労働時間は、労働法の定める全ての関係において週40時間以下（1日8時間まで）、
- 雇用者は、当該の労働組合と協議の上、労働時間を決定する。週5日間で労働時間を編成するのが一般的。
- 労働時間が均等か不均等に編成されているかにかかわらず、1シフトが12時間以内でなければならない。フレックスタイム勤務時間も同様。
- 雇用者は、例えば季節変動や受注量に応じて、労働時間を編成できる労働時間制が導入可能。
- 被雇用者が連続6時間勤務した後、食事及び休息のできる30分以上の休憩時間（分割可であるが、最低15分間の休憩がなくてはならない）を雇用者が与えなければならない。被雇用者が18歳未満の場合は、連続労働時間は4.5時間以下と定められている。食事・休憩時間は労働時間外となっている。
- 雇用者は、シフトの終了した時点から次のシフトの開始までの24時間以内で連続11時間以上（18歳未満の被雇用者の場合は、12時間以上）の休憩時間があるようにシフト編成することが義務付けられている。18歳以上の被雇用者の場合、24時間内で休憩時間を連続8時間まで短縮できる。但し、不均等な勤務や24時間営業の職場或いは残業の勤務をし、休憩時間を短縮した分、次回の休憩時間を延長することが前提となる。
- 雇用者は、被雇用者が各週連続35時間以上（18歳未満の場合48時間以上）の休憩時間を取れるように労働時間編成を行なう義務がある。18歳以上の被雇用者の場合は、2週間の期間中に70時間の休憩時間が取れる前提として、24時間までこの休憩時間を短縮可能とする。
- 営業上可能である限り、雇用者は全従業員が一齐に1週間連続休暇（日曜日を含む）を取るように計画する。
- 雇用者はフレックスタイム勤務を導入することにより、従業員が自分の労働時間をより臨機応変に調整出来るようにする傾向が見られ、定着の重要な動機付けとなっている。  
フレックスタイムは1日以内、1週間以内または最大26週間以内で導入可能。

### 時間外労働

- 特別な場合に限り、雇用者は操業上の重大な理由により時間外労働を要求することが出来る。雇用者の命令した時間外労働は、週8時間以下（年間150時間以下）でなければならない。この時間数を超える時間外労働を要求する場合は、被雇用者の合意が必要となっており、トータルの（命令され、合意された）時間外労働は、連続26週間以内の期間で週当たり平均8時間以下でなければならない。労働協約に基づいた場合のみ、この期間を連続52週間まで延長することが可能。

## 報酬

- 被雇用者は、時間外労働に対し通常の給料に加えて平均賃金の25%以上の残業手当を受ける権利がある。(または残業手当に替えて代休も可。)労働法に基づき、あらゆる被雇用者との間で残業時間数を事前に取り決めて給料を設定できる。その場合の給料は、一般社員と管理者共に総労働外時間(年間約416時間)のうち年間150時間以下の残業時間を含むことができる。
- 祝祭日に出勤した場合、被雇用者は給料及び有給休暇の資格が与えられている。(休日出勤1時間に対し1時間の休暇)。雇用者と被雇用者が合意した場合、休暇時間に替え、給料に加えて平均賃金の100%以上の休日出勤手当が支払われる。現在、チェコには13日間の祝祭日がある。(祭日が平日に当たる場合、被雇用者は失った給料の補償として平均賃金を受ける権利がある。)
- 土日出勤手当及び夜勤手当は、別途合意しない限り平均賃金の10%である。
- 危険作業手当は、最低賃金の10%である。賃金額は、政令の規定する適切な最低賃金額を下回ることが不可。現在の最低賃金は次の通り:最も簡単な作業に対し週40時間労働の月額賃金は11,000 CZK (407 EUR) もしくは時給66 CZK (約2.4 EUR) (平均為替レートは、1 EUR=27.033 CZK)。その他の作業については、仕事の種類に応じて最低保障賃金額が11,000 CZK~22,000CZKの間となる。賃金額を計算するに当たり、残業手当や休日労働等の手当各種を含めない。

## 疾病手当

- 病欠した場合、最初の3日間は疾病手当が支払われないので、被雇用者は一切の補償報酬を受取らない。この期間以降は、雇用者が病欠日数21日の期間、報酬の60%を支給する。この期間を超える長期病欠の場合は、社会保険庁がその費用を負担する。

## 労働組合

- チェコは、労働組合結成と競争の自由を原則としている。企業内に労働組合を結成する義務はない。労働組合結成には3名以上の従業員が必要である。
- チェコにおける労働組合は、大規模なストライキやロックアウトの歴史がなく、社会的な役割しか果たしていないとみなされている。労働組合員数は年々減少している。

## まとめ

1. 労働時間	例外
基本労働時間 週 40 時間以下 年間労働日数(時間) 252 (2,016)	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 週 37.5 時間 = 地下労働、三交代勤務もしくは連続勤務</li> <li>❖ 週 38.75 時間 = 二交代勤務</li> <li>❖ 週 40 時間 / 1 日 8 時間以下 = 18 歳未満の被雇用者</li> </ul>
2. 食事・休憩時間	
<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 6 時間経過後 - 30 分以上</li> <li>❖ 労働時間に含まれない。</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>❖ 4.5 時間経過後 - 30 分以上 (18 歳未満の被雇用者)</li> </ul>
3. 時間外労働	
命令出来る。 年間 150 時間以下 週 8 時間以下 時間外労働には、代休が含まれない。(時間外労働 1 時間当たり = 代休 1 時間)	被雇用者の合意が必要 - 年間 150 時間以上 / 平均週 8 時間以下の場合
4. 賃金	
-- 最低グロス賃金 = 66 CZK / 時間、月間 11,000 CZK。最低保障賃金額は CZK11,000~22,000。	
5. 法定最低手当	
-- 時間外労働 = 25%増し	-- 危険作業手当 = 最低賃金額の 10%増し
-- 午後からの勤務シフト = 規定なし	-- 土日出勤 = 10%増し
-- 夜勤手当 = 10%増し	-- 祝祭日 = 100%増し
	報酬の項をご参照。

\* 出所: 労働法 (No. 262/2006 Coll.)