9. 労働関係法規

雇用契約について

雇用契約は書面で締結し、最低限、(i) 勤務先、(ii) 雇用開始日、(iii) 業務の種類を記載する必要がある。また、権利義務（有給休暇資格、給料、給料日、勤務時間、職務内容、雇用契約解除通告、団体協約等）が雇用契約に明記されていない場合、雇用契約締結後 1 か月以内に、その権利を被雇用者に書面で通知しなければならない。

雇用契約の終結

雇用契約終結に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で終結する）
- 雇用契約の満期（有期雇用契約の場合）
- 試用期間中の終結（合意があった場合）
- 解雇通告
- 即時解雇

雇用者は、労働法（**労働法の英語版** http://www.mpsv.cz/files/clanky/3221/Labour_Code_2012.pdf）の定める理由であれば、解雇通告を出すことができる。被雇用者は、労働法第 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、或いは組織上の理由に基づく双方の合意の下に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 年以内の場合 1 ヶ月分、1 年～2 年の場合 2 ヶ月分、2 年以上の場合は 3 ヶ月分の平均月給）を受け取る資格がある。労働法第 52 項 d の定める理由に基づく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、平均月給の最低 12 倍の退職金を受け取る権利がある。

労働時間

- 労働時間は、週40時間以下（残業時間を除く）
- 地下での労働、三交代勤務、休憩なしの連続勤務の場合は、週37.5時間以下（残業時間を除く）
- 二交代勤務の職場では週38.75時間以下（残業時間を除く）
- 18歳未満の労働者の労働時間は、全ての労働関係法において週40時間以下（1日8時間まで）、
- 雇用者は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。
- 労働時間の編成が均等か不均等かに関わらず、1シフト（残業時間を除く）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、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」を採択することができる。雇用者は被雇用者に対し、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、一度に最低15分間の休憩がなくてはならない）を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・休息時間は、この労働時間に含まれていない。
- 雇用者は、シフト終了時点から次のシフト開始までの24時間以内に、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）の休憩時間を設けなければならない。18歳以上の被雇用者の場合、24時間以内における休憩時間を連続8時間まで短縮できる。但し、「不均等な配分」「休憩なしの連続勤務」「残業」により休息時間が短縮された分、次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歳未満の場合は48時間以上）の休憩時間を取れるよう労働時間を調整する義務を負う。18歳以上の被雇用者については、２週間に70時間の休憩時間が取れることを条件に、24時間までこの休憩時間を短縮することができる。
- 営業上可能である限り、雇用者は全従業員が一斉に1週間の連続休暇（日曜日を含む）を取るよう計画する。
- 実務上、フレックスタイム勤務の導入により、労働時間調整の自由度を与え従業員の定着を図る雇用者が多い。雇用者は、1日、1週間、または最大26週間の範囲でフレックスタイムを導入することができる（被雇用者は、この期間中に標準的な一週間の労働時間、つまり40時間、を平均して達成しなければならない）。

時間外労働

- 操業上やむを得ない特別な場合に限り、雇用者は時間外労働を要求することが出来る。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。この時間数を超えて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る。合計時間外労働は、連続 26 週間以内で週当たり平均 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

- 時間外労働に対し、被雇用者は「通常の給料 ＋ 平均賃金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無給代休も可）。 労働法に基づき、被雇用者と残業時間数を事前に取り決めて給料を設定できる。その場合の給料には、一般社員および管理者共に、年間総残業時間（約416時間）のうち年間150時間以下の残業時間代を反映することができる。
- 祝祭日出勤を行った場合、被雇用者には「給料 ＋ 有給休暇」の資格が与えられる。（休日出勤1時間に対し1時間の休暇）。雇用者と被雇用者の合意があれば、休暇時間に替え、平均賃金の100％以上の休日出勤手当を支払うこともできる。現在、チェコには年間13日間の祝祭日があり、祭日が平日にあたり出勤しない場合でも、被雇用者は標準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、最低賃金額の10%である。（以下参照）
- 政令の規定する適切な最低賃金額を下回ることはできない。現在、最も簡単な作業に対する週40時間労働は、最低月額賃金 11,000 CZK（407 EUR）、もしくは最低時給66 CZK（約2.45 EUR）と定められている（平均為替: 1 EUR＝27.020 CZK）。一方、より総合的で責任を伴う難易の高い作業においては、仕事の種類に応じて 11,000 CZK～22,000 CZKが最低賃金水準となる。賃金額を計算する際は、残業手当や休日労働等の手当各種を含めない。

疾病手当て

- 病欠した場合、最初の稼働 3 日間は疾病手当てが支払われない。つまり、被雇用者は一切の補償報酬を受取らない。病欠4日目以降は、14日目まで雇用者が報酬の60％を支給する。この期間を超える長期病欠（つまり病欠15日目以降）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、労働組合結成の自由と競争の自由を原則としている。但し、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。
- これまで、チェコの労働組合によって大規模なストライキやロックアウトが引き起こされたことはなく、労働組合は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** • **年間労働日数：250 日（2017 年）**	• **週 37.5 時間** ＝ 地下労働、三交代勤務、連続勤務 • **週 38.75 時間** ＝ 二交代勤務 • **週 40 時間 / 1 日 8 時間** ＝ 18 歳未満の被雇用者

2. 食事・休憩時間	
• **6 時間経過後： 30 分以上** • 労働時間に含まれない	• **4.5 時間経過後：30 分以上**（18 歳未満の被雇用者）

3. 時間外労働	
時間外労働可能な範囲	**被雇用者の合意があれば下記も可能**
• **年間 150 時間以下 /週 8 時間以下**	• **年間 150 時間以上/平均週 8 時間以下**

時間外労働には、代休を含まない。**（時間外労働 1 時間当たり＝代休 1 時間）**

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 11,000～22,000 CZK**

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**

詳細は報酬の項目を参照のこと。

* **出所:** 労働法（No. 262/2006 Coll.）