

妊娠中の解雇保護に関する規定

2014年9月

独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)
ブダペスト事務所

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

本報告書の利用についての注意・免責事項

本資料は、ジェトロ・ブダペスト事務所が独自に収集しました情報をベースに、Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP より提供いただいた情報を参考にとりまとめ・更新しました。ご協力いただきました方々には厚く御礼申し上げます。内容は随時更新しておりますが、ご不明な点、誤字脱字等ありましたらご連絡いただきますようお願いいたします。なお、本資料はあくまでも参考資料です。ご利用の際は最新の情報を専門家に確認されることをお勧めします。

本資料に掲載されている情報利用の採否はお客様の判断によります。お客様が情報利用によって生じた結果について、万一、お客様が直接、間接に関わらず不利益を被る事態が生じたとしても、ジェトロは一切責任を負いません。

本報告書にかかる問い合わせ先：

独立行政法人 日本貿易振興機構(ジェトロ)

ジェトロ・ブダペスト事務所

E-mail: HUB@jetro.go.jp

進出企業支援・知的財産部 進出企業支援課

E-mail: OBA@jetro.go.jp

The logo for JETRO (Japan External Trade Organization) is displayed in a stylized, bold, serif font. The letters are black and set against a white background within a thin black rectangular border.

妊娠中の解雇保護に関する規定

1. はじめに

労働法 2012 年第一法(以下「労働法」)の解雇保護においては**絶対的**解雇保護と**相対的**解雇保護が区別されている。

以下の絶対的解雇保護の対象となる場合は、その期間中は使用者側から解雇、解雇通告をすることができない。

- (1)妊娠期間
- (2)出産休暇中
- (3)育児目的の無給休暇中
- (4)志願による軍隊予備軍での兵役期間
- (5)不妊治療に関する治療開始から 6 カ月間

以下の相対的解雇保護の対象となる場合は、解雇通告はできるが、解雇は法律で定められた下記の期間が過ぎた翌日となる。

- (1)最大病欠休暇の期間終了から 1 年間
- (2)病気の子供を介護する理由で勤務不能となった期間
- (3)近親者の自宅での介護目的で取得した無給休暇の期間

労働法 1992 年第二十二法(以下「旧労働法」)においても使用者による通常解雇からの保護対象として妊娠と不妊治療に関する治療期間は指定されていた。

2. 通告の義務

妊娠の通告の義務は引き続き雇用者に義務付けられているが、解雇通告がなされた時点でその事実気付いていなかった場合は、解雇通告を受けた後でも妊娠に気付いた時点で解雇保護を主張できることになる。労働法第 65 条(5)項において妊娠および不妊治療期間中であれば解雇保護を受けられることができるが、その権利を持っていることをどの時点で使用者に通告しなければならないかが旧労働法には定められていなかった。そのため、解雇保護の権利がどの時点で発生したのかが法廷で多く争われた。過去の裁判所の判例では、雇用者は使用者からの解雇通告よりも前に使用者へ解雇保護の権利を所有することを通告しなければならないとされていた。しかし、解雇通告を受けた時点で妊娠の事実を本人が気づいていなかった場合はどうなるのか。このような場合の過去の判例では、解雇保護は絶対的なものであるということから、使用者が解雇を通告した時点で雇用者が妊娠の事実を認識しておらず、使用者に通告できていなかった場合でも解雇保護の対象となるとされたため、使用者からの解雇通告以前に通告をしなくとも解雇保護の対象となるという矛盾が起こっていた。

3. 通告の義務に関する憲法裁判所の判決

2012 年 12 月 14 日、基本的人権を担当するオンブズマンが雇用者の事前の通告義務に関する条項の削除をめぐって憲法裁判所に提訴した。

基本的人権のオンブズマンは、通告の義務は憲法の根柢なしに当該人物の人間的な尊厳とプライバシーに関する権利を制限するものであると訴えた。妊娠初期では流産の可能性もありえるため、事前通告はしていながら胎児を失ってしまった女性にとっては、流産の事実を通告する必要が出てくるため不当な屈辱となる可能性があるとして主張した。

憲法裁判所は子供を作る意思は性的な領域に属し、国がそのすべてに介入することは避けるべきであると結論付けた。解雇保護への通告義務は、雇用者個々のプライバシーへの侵害であると結論付けた。

憲法裁判所は労働法第 65 条(5)項の使用者の解雇の意図に関わりなく通告を義務とするという条項は、不妊治療の手術開始の日、または妊娠を認識した後、直ちに使用者に通告することを求めており、子供を持ちたい雇用者の個人の生活および人間の尊厳に関する権利を必要以上に制限するものであるとした。

ただし、憲法裁判所は、雇用者にとって健康的で安全な労働条件を作り上げるために、情報を求めることは合法的でもあるとしている。

憲法裁判所は、女性が自分でも妊娠の事実を知らなかった場合や、妊娠を知らなかったために「解雇通告の前に」妊娠の通告を行えなかった場合について、解雇保護の権利を行使できないということについても検証した。そして、この法律は妊娠の事実を知らない雇用者にとっては不可能な条件を押し付けているとし、解雇保護の観点からも理不尽な理由で女性を差別しているとした。

上記のことから憲法裁判所は、法律的検証の上で「解雇通告の前に」という文言の一部削除を命じた。

妊娠の通告の義務は引き続き雇用者に義務付けられているが、解雇通告がなされた時点でその事実気付いていなかった場合は、解雇通告を受けた後でも妊娠に気付いた時点で解雇保護を主張できることになる。

しかし、解雇通告された際に妊娠の事実を認識していたにも関わらずその場で通告を行わなかった場合は、憲法裁判所の判決に基づき、双方に善意と公正の原則で相互協力することの義務に違反しているとされ、後から解雇保護の権利を主張することはできない。

通常ありえないケースではあるが、ある雇用者が解雇通告を受けた後に妊娠の事実を使用者に報告することでそれが撤回されたにも関わらず、雇用者がその解雇の撤回に同意しないというケースがある。この場合、雇用者は相互協力の義務に違反しているため、裁判で使用者の解雇の違法性を問うことはできない。

Regulations used for the preparation of the report

Act I of 2012 on the Labour Code

17/2014. (V. 30.) Resolution of the Constitutional Court