

【ハンガリー】育児中の労働者保護

改訂年月日：2020年9月

発行年月日：2015年3月

日本貿易振興機構(ジェトロ)

ブダペスト事務所

ビジネス展開・人材支援 ビジネス展開支援課

目次

1.はじめに	1
2.労働の免除ならびに労働しない場合の報酬について	1
3.経済的補助	1
4.産休からの復帰	1
(1)雇用契約から逸脱した雇用	2
(2)賃金の改定	2
(3)職種に関する変更	2
(4)労働時間に関する変更ーパートタイムの方法	2
5.解雇保護	3
6.解雇期間	4
7.退職金支払に適用される特別規定	4
8.労働者保護ー妊娠および幼児を持つ労働者の労働シフトに関する特別規定	4
9.休暇と代替休暇	4
10.育児目的の無給休暇	5

報告書の利用についての注意・免責事項

本報告書は、日本貿易振興機構（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。本報告書に掲載されている内容は 2020 年 9 月現在入手している情報に基づくものであり、その後の法律改正等によって変わる場合があります。また、掲載した情報・コメントは筆者およびジェトロの判断によるものですが、一般的な情報・解釈がこのとおりであることを保証するものではありませんこと予めお断りします。

ジェトロおよび Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP は、本報告書の記載内容に関して生じた直接的、間接的、派生的、特別の、付随的、あるいは懲罰的損害および利益の喪失については、それが契約、不法行為、無過失責任、あるいはその他の原因に基づき生じたか否かにかかわらず、一切の責任を負いません。これは、たとえジェトロおよび Ormai és Társai CMS Cameron McKenna LLP がかかる損害の可能性を知らされていても同様とします。

本報告書にかかる問い合わせ先：

日本貿易振興機構（ジェトロ）
ビジネス展開支援部・ビジネス展開支援課
E-mail：BDA@jetro.go.jp

ジェトロ・ブダペスト事務所
E-mail：HUB@jetro.go.jp

JETRO

【ハンガリー】育児中の労働者保護

1.はじめに

2012年度労働法第1法(以下「労働法」)では育児休暇中にある労働者のために特別な規定を設けている。

2.労働の免除ならびに労働しない場合の報酬について

労働法第55条(1)項では労働者は以下の場合、労働の待機および労働の義務から免除される。

- 1) 不妊治療に関する医療機関での治療
- 2) 義務的な医療検査の時間
- 3) 授乳期の最初の6カ月に日に1時間2回、双子の場合、日に2時間2回、9カ月まで日に1時間、双子の場合日に2時間

同労働法では引き続き、義務的な医療検査の期間、および上記で示した授乳期間、労働していない場合にも労働者には賃金が支払われる。その場合、不在手当が支払われる。

3.経済的補助

出産休暇以降から幼児が2歳になるまで、女性労働者は、経済的補助として育児手当金 (gyermekgondozási díj, GYED) を毎月国から受給される。育児手当金は幼児が年齢2歳まで、また労働者が、幼児が2歳になるまで受給することができる。その金額は労働者の平均賃金の70%だが、最高額は法律によって定めた最低賃金の2倍の額の70%と制限されている。2020年の最低賃金は16万1,000フォリントであるので、育児手当金の最高額は22万5,400フォリントとなっている。

4.産休からの復帰

出産休暇や育児休暇を取っている労働者が職場へ復帰する意図を表した場合、使用者がいかなる時点においても、産前の労働条件で労働者を復帰させる義務を負う。また、使用者は復帰した労働者の給料を、休暇前に同じ業務内容と経験があった労働者の現在の給料と同額とする必要がある。

労働者が出産手当金および育児手当金の受給権を持たない場合は、国から提供され

る育児補助金（gyermekgondozási segély, GYES）を受給できる。育児補助金は幼児が3歳になるまで受給できる。出産手当金と異なり、労働者が職場へ復帰しても支給される。育児補助金の2020年の月額額は2万8,500フォリントである。

(1)雇用契約から逸脱した雇用

労働法第53条(1)項で、使用者には労働者を一時的に雇用契約から逸脱した職種、職場または他の使用者の元で雇用する権利がある。ただし、それは労働者の同意があった場合にのみ、他の職場で労働させることを義務付けることができるとしている。

- 1) 妊娠が確定してから、子供が3歳になるまで
- 2) 一人親で、子供が16歳以下の場合

(2)賃金の改定

労働法第59条では、使用者は育児の目的による出産休暇および無給休暇期間が終了してから労働者に対して賃金の変更に関する申し出をしなければならない。その際、同労働者と同じ職種の労働者に実施した平均的な賃上げ分を基準にしなければならない。そのような労働者が他にいなかった場合、その使用者の元で実施された賃上げ率を基準にする。

(3)職種に関する変更

労働法第60条(1)項では、妊娠が確定してから子供が1歳になるまで(その職種への適応性について医師の見解を基にして)、その職種で雇用してはいけないとしている。使用者には労働者の健康状態に適した職種を薦めることを義務としている。その場合、薦めた職種に適切な賃金を支払う義務があり、金額はその労働者と雇用契約で決められた基本給を下回ることはできない。

労働者の健康状態に適切な雇用がない場合、労働者の労働を免除しなければならない。その間に支払う賃金は労働者の基本給を基準とする。ただし、使用者が薦めた職種を合理的な理由なく断った場合を除く。

(4)労働時間に関する変更ーパートタイムの方法

労働法第61条(3)項では、労働者の需要で、労働者の子供が3歳になるまで、3人またはそれ以上の子供を養育している場合は子供が5歳になるまで、一般的なフルタイムの労働時間の半分(つまり4時間)のパートタイム労働時間に変更する義務が使用者にある。

5.解雇保護

労働者は育児補助金を受給している限り解雇されない。このように、労働者が出産休業・育児休暇を取っているか、既に仕事へ復帰して働いているかに関係なく、育児補助金を受給している限り、解雇制限で保護されているのである。

労働法第65条(3)項では、下記の場合、使用者から解雇による雇用関係を終了することはできない。

- 1) 妊娠
- 2) 出産休暇
- 3) 育児を目的とした無給休暇
- 4) 女性の労働者について規定により、不妊治療の手続きと関係のある治療中、ただしその開始から6カ月以内。

管理職の労働者の場合は、育児のための無給休暇中の保護は適用されない。育児の目的による無給休暇中の解雇からの保護規定では、子供が3歳になるまでと、子供が10歳になるまでの児童養育手当が支払われている期間の労働者に適用される。両親とも無給休暇を取得している場合は、解雇保護は母親だけに適用される。

労働法第66条(6)では、一人で養育する母親、または父親の雇用関係を解雇によって終了する場合、労働者が出産休暇および無給休暇を取得しなかった場合でも、労働者の子供が3歳になるまでは、年齢に関する解雇保護の制限規定が適用されることになる。

一人で養育する母親、または父親と保護期間中に無期限の雇用関係を終了させる場合は、業務に関する態度を理由として、即時解雇とするべき事実があった場合にのみ解雇することができる。以下のような場合、労働者の労働能力または使用者の経営に関わる理由により終了することができる。

- 1) 使用者の職場では、労働者の能力、学歴、専門に応じた、その時点で空きのある職種がない場合。
- 2) 労働者がそれに該当する職種への労働の申し出を拒絶した場合

労働法での解雇保護は、子供が3歳になるまで一人で養育する母親、または父親が出産および無給休暇を取らなければ、その保護は一部のみ有効となる。つまり、雇用関係は子供が3歳になるまで法律で定められた状況の場合に終了することができるということである。

労働者への完全な保護は妊娠中、出産休暇中および育児目的の無給休暇取得中の

み実施される。

6.解雇期間

労働法の一般規定では解雇期間は労働者に通告してから最も早くてもその翌日から開始となる。労働者が病気の子供の治療のために就労不能になった場合、労働法第68条第(2)項では、使用者が解雇通告を行う場合、解雇期間の開始は早くても就労不可の期間が終了した翌日からとなる。

7.退職金支払に適用される特別規定

労働法第77条(1)の一般規定では、退職金の計算において、労働者が賃金を受ける資格のない連続した30日を超える分は考慮する必要はない。ただし、例外として出産および育児目的の無給休暇を取得した期間は退職金の基礎となる期間として計算しなければならない。

8.労働者者保護—妊娠および幼児を持つ労働者の労働シフトに関する特別規定

労働法第113条には、保護すべき特定の労働者グループを規定し、彼らの労働時間ならびに休暇に関する逸脱した規定を定めている。その中の一つとして以下の規定がある。

労働者の妊娠が確定してから子供が3歳になるまで、または子供を一人で養育している労働者の場合、子供が3歳になるまで以下の規定が適用される。

- 1) 不均等な労働時間のシフトは労働者の同意を得てから適用できる。
- 2) 週の休日を不均等に与えることはできない。
- 3) 臨時の労働時間または待機を命じることはできない。
- 4) 夜勤を命じることはできない

子供を一人で養育している労働者は、こどもが3歳から4歳までは、臨時の労働時間または待機を本人の同意があった場合命じることができる。

9.休暇と代替休暇

労働法では労働者には労働に就いた時間に応じて、毎年暦年ごとに休暇が付与される。それは基本休暇と代替休暇から成り立っている。基本休暇の基準は20日である。代替休暇は労働者の年齢に応じて変わる。労働法では、下記の休暇を労働に従事した

期間として看做すと強調している。

- 1) 出産休暇
- 2) 育児目的の無給休暇の最初の6カ月間
- 3) 上記「1. 労働の免除ならびに労働しない場合の報酬について」で規定された労働から免除された場合

労働法では、16歳以下の子供を養育している労働者には以下の代替休暇が追加で付与されると定められている。

- 1) 子供1人2日
- 2) 子供2人4日
- 3) 2人以上合計7日

代替休暇は障害児の場合、子供1人につき2日が追加される。

代替休暇の権利が与えられるのは、子供が生まれた年を最初、16歳になる年を最後と看做する。

父親には子供が生まれた場合、生まれた日から次の月末までに5日、双子の場合は7日の代替休暇が付与される。その日付は労働者の希望する日付で与えなければならない。その代替休暇は子供が死産、または死亡した場合にも付与される。

10. 育児目的の無給休暇

労働法第128条では、労働者は子供が3歳になるまでに無給休暇を取得する権利があり、それは労働者の希望する期間与えられなければならない。それ以外にも、養育目的による無給休暇を、子供が10歳になるまで児童養育手当が支払われている期間、使用者は労働者に休暇を与えなければならない。

労働者が育児目的の無給休暇を取得するためには少なくとも15日前までには文書で申し出なければならない。

無給休暇は労働者が指定した日付に、最も早い場合は、休暇を終了する申し出を提出してから30日後に終了となる。つまり、労働者は復帰する正確な日付を使用者に事前に通知しなければならない。また、労働者が休暇を中断したい場合にも30日前には申し出る必要がある。

労働法では無給休暇の期間中、報酬はない。

上述の出産手当金および育児手当金は社会保障制度の元での経済的援助であるため、該当受給権を得るためには、最低2年間の中に365日間の労働関係、または社会保障費の支払いが求められる。女性労働者が仕事に復帰した場合、出産手当金の支給は終了する。

以上