

各国の雇用保護法制の比較(ILOデータベース)

		日本(2010年)	フランス(2012年)	ドイツ(2012年)	イタリア(2011年)	スペイン(2011年)	英国(2012年)	米国(2012年)
解雇の実体要件	労働者に理由を示す義務	○	○	○	○	○	○	×
	正当な理由の要否	○	○	○	○	【編注】主要例が列記されている。	【編注】6つの理由が法定されている。	【編注】労使協定、差別禁止の法律及び判例法による例外有。
	禁止される解雇理由	婚姻、妊娠、産休等	婚姻、妊娠、産休等	妊娠、産休、雇用主に対する不服の申立て等	婚姻、妊娠、産休等	婚姻、妊娠、産休等	妊娠、産休、雇用主に対する不服の申立て等	妊娠、産休、雇用主に対する不服の申立て等
個別解雇の手続要件	解雇する労働者への通知	法令上特定の様式は不要	書面による通知が必要	書面による通知が必要	書面による通知が必要	書面による通知が必要	法令上特定の様式は不要	法令上特定の様式は不要
	解雇予告手当	○	○	×	○	○	×	×
	行政庁への通知	×	×	×	×	×	×	×
	労働者代表への通知	×	×	○	×	【編注】例外有	×	×
個別の不服についての救済の場及び訴訟手続	不当解雇への賠償—法的な制限(上限月数又は計算手法)	解雇無効の場合、雇用関係が継続。バックペイも支払われる。	正当理由がない場合最低6か月分の賃金。手続違反の場合は賃金1か月分以下。	賃金12か月分以下 【編注】例外有	正当理由がない場合復職及び5か月分以上の賃金(小規模企業の場合は復職の代わりに賠償)	復職と損害賠償(雇用期間1年あたり45日分(最高42か月分)の賃金及びバックペイ)を選択可能。ただし差別による解雇等の場合は復職を伴うバックペイ。	—	個別法によりバックペイ等の損害賠償に加えて復職が命じられる場合有。コモン・ロー訴訟の場合は、復職、バックペイ、損害賠償(衡平法上の懲罰的損害賠償を含む)があり得る。
	復職	○	【編注】正当な理由がない場合	○ 【編注】正当な理由がない場合。ただし裁判所は雇用関係の解消及び賠償を命じることもできる。	○ 【編注】小規模企業の場合は任意。	○ 【編注】復職と賠償を選択可能。ただし、労働者代表の場合は選択は労働者が行い、差別による解雇等の場合は復職が義務付けられる。	○ 【編注】雇用審判所が復職と賠償を選択。実務上復職はめったに命じられない。	○ 【編注】差別禁止の法律の下で復職が命じられる。コモン・ロー訴訟の場合も復職が命じられるが、個々の契約違反の救済よりは労使協定違反又は憲法上の自由の侵害の救済として命じられる。
	裁判前の義務的な調停	×	○	○	○ 【編注】小規模企業の場合	○	×	○ 【編注】平等雇用機会委員会(EEOC)による場合。
	調停又は仲裁	○ 【編注】ILOは労働審判について言及している。	×	×	○ 【編注】労使協定により定められている場合	○	○	○ 【編注】労使協定により定められている場合
	手続の期間	—	10か月(2009年) 【編注】個別解雇に限定せず、労働裁判所の調停部門に申し立てられた全事件の平均(上訴手続を含まない。)	14.2か月(2008年) 【編注】各州の労働裁判所(第1審)の解雇事件の手続全体の平均期間(上訴手続は5.7か月)	23か月(2004年の第1審事件) 【編注】上訴された事件については26か月	—	—	120日以内 【編注】公民権法Title VIIIにおいて平等雇用機会委員会(EEOC)が決定を出すまでの期間

(出典)国際労働機関(ILO)雇用保護法制データベース(Employment protection legislation database-EPLex)

<http://www.ilo.org/dyn/eplex/termmain.home>

(注)上記国際労働機関雇用保護法制データベースから各国についてのデータをそのまま抽出・要約して掲載している。ただし、我が国の「裁判前の義務的な調停」については誤りと思われるため訂正している。