

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

134

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



男性の育児休暇取得と 不利益取り扱い



令和7年4月1日以降、男性の育児休暇の取得状況の公表義務の対象が従業員1000人超とされているものが、従業員数300人超の企業に拡大されており。

育児介護休業法10条には、事業主において労働者が育児休業を取得したことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他不利益な取り扱いをしてはならないと定められていますが、育児休暇を取得したことで不利益取り扱いを受けたとして男性が企業と争った裁判例の事案をもとに、企業が留意すべき点を再確認したいと思います。

1、事案

Xさんは、Y病院に看護師として勤務しており、3か月の育児休業を取得しました。Xさんは、Y病院から、3か月間就労しなかったことを理由に、翌年度の職能給の昇給がなされませんでした。

そこで、Xさんは、Y病院の対応が、育児介護休業法10条に定めるいわゆる「不利益取扱いの禁止」に違反し、民法90条の「公序良俗」に反する違法な行為であるとして、昇給・昇格していた場

合の給与との差額の支払いを求めて訴訟を提起しました。

Y病院の就業規則では、賃金は、年齢による昇給のほかに、職能給（経験年数と能力による昇給）で構成されており、職能給は、毎年度行われる人事評価で昇給する制度になっていました。

2、第1審判決（京都地方裁判所平成25年9月24日判決）

第1審判決では、Y病院の取り扱いが、育児介護休業法10条に違反するとは言いえないとしました。

(1)まず、育児休業を理由とする不利益取扱いは、会社の取扱いが、育児休業の権利保障を実質的に失わせるものである場合には、違法になるとの一般的な判断の枠組みを示しました。

(2)この枠組みに事案を当てはめると、

①Y病院の賃金規定による対応は、1年の4分の1に過ぎない3か月間就労しないことが、従業員の能力の向上が無いと形式的に判断して一律に昇給を否定する点には合理性について疑問が残る、

育児介護休業法の趣旨から望ましいものではないが、

②年齢による昇給は行われていることや職能給の不昇給によってXさんが受けた経済的な不利益が、収入の1・2%（月額約2800円、年間42000円）に過ぎないから、

③会社の取扱いが、育児休業の権利保障を実質的に失わせるものとはいえず、違法とまでは言えないと判断してXさんの請求を認めませんでした。

3、第2審判決（大阪高等裁判所平成26年7月18日判決）

第1審判決とは異なり、Y病院の取扱いを公序良俗に反し無効としました。この結論を最高裁判所も維持しました。

(1)育児休業を理由とする不利益取扱いについては、会社の取扱いが、育児休業の権利保障を実質的に失わせるものである場合には、違法になるとの考えは同様です。

(2)しかし、第2審判決では、Y病院の次の2つの対応との均衡を問題視しました。

①Y病院の対応として、同じ不就業であっても、遅刻・早退・年次有給休暇生理休暇等の他の休暇によって不就業期間が3か月以上に及んだ場合であっても、従業員の職能給を昇給させていたことから、育児休業による不就業が他の事由による不就業と比べて不利益に取り扱われており、不合理であること

②Y病院が、評価期間1年のうち、3か月以上勤務した者を人事評価の対象としているにもかかわらず、3か月間の育児取得者の昇給を認めないのは矛盾すること

(3)そのうえで、1年のうち、4分の1に過ぎない3か月の育児休業により残りの9か月の就労状況に関わらずに職能給を昇給させないY病院の取扱いは、休業期間を超える期間を職能昇給の審査から外し休業期間中の不就業の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであり、育児介護休業法10条の禁止する不利益取扱いにあたり、育児休業の取得を実質的に失わせるものであり、公序良俗に反し無効であると判断してXさんの請求を認めました。

4、対応策

(1)事案では、Y病院は直接的にXが育児休業をしたことを理由として不利益取扱いをしたのではなく、Xが育児休業中に就労していないため、能力が向上しないことを理由としているようにもみえます。すなわち、不就業が能力の向上に貢献しないというのであれば、理由によらず、一定期間以上の不就業は全て不昇給と規定され取り扱われることが合理的です。

ところがY病院では、他の事由による不就業があっても定期昇給は可能であって、Y病院の賃金規定を他の規程と合わせて判断すると、育児休業の場合だけ一定期間の不就業が不昇給につながる点となっていた点が問題であったと言えます。

(2)10月にも育児期（3歳以降）の柔軟な働き方を実現するための措置の導入が施行されます。新たな制度を採用する時には、制度全体を見渡して、特定の制度を利用した時に不利益を生じるような不均衡な取扱いになっていないか、不利益の程度はどの程度か、ということに注意を払うことが求められます。

（成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝