

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

81

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策



## 出産1年以内の 解雇と均等法

1、男女雇用機会均等法（以下「均等法」といいます）9条4項は、妊娠中の女性労働者及び出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇を無効とし、その但書きは、事業主が、その解雇が妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明したときは、その限りではないと規定しています。

2、社会福祉法人緑友会事件は、被告Y法人が経営するA保育園で保育士として勤務していた原告Xが、第一子の育児休暇終了直前に行われた面談で、Y法人によって解雇されたとして、解雇権濫用による解雇の無効と均等法違反を主張し、Y法人に

対して、解雇後の賃金、賞与、不法行為に基づく損害賠償及び精神的損害に対する慰謝料等を請求した事件です。

3、この裁判で、Y法人は、Xを解雇したのではなく、前記の面談時にXとの間で退職の合意があった、仮に解雇と評価されるとしてもそれはXが園長らの管理職と敵対し、批判的言動を繰り返し、A保育園の職場環境を著しく悪化させY法人の業務に支障を及ぼす行為があったために就業規則の解雇事由に該当することを理由として解雇したものであり、解雇には客観的合理性があり社会的相当があると主張しました。



また、原告が主張する均等法違反の点については、Y法人は、就業規則の解雇事由に該当することを理由にXを解雇したものであって、妊娠したこと等を理由として解雇したものではないから、9条4項但書きにより、均等法違反にはならないと反論しました。

4、しかし裁判所は、Y法人の主張を排斥し、①本件で退職の合意があったとは認められず、Y法人による解雇がなされたものである。②Xの園長らに対する言動に不適切な部分があったとしても、園長らからXに対する注意・改善要求があったとは認められないからXには十分な改善の機会が与えられていなかった。裁判で認定できたXの言動等を前提とすると、就業規則

の解雇事由に該当するとはいえないから、本件解雇は、客観的合理的理由を欠き、社会通念上相当と認められず、権利の濫用として無効であると判示しました。

さらに、均等法違反の点については、均等法9条4項は、「妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者については、妊娠、出産による様々な

身体的・精神的負荷が想定されることから、妊娠中及び出産後1年を経過しない期間については、原則として解雇を禁止すること、安心して女性が妊娠、出産及び育児ができることを保障した趣旨である」とし、同項但書きについては「使用者は、単に妊娠・出産等を理由とする解雇ではないことを主張立証するだけではならず、妊娠・出産等以外の客観的に合理的な解雇理由があることを主張立証する必要がある」と判示して、本件では、本件解雇には客観的合理的理由があると認められないことから、妊娠・出産等を理由とする解雇でないことを証明した点にはならないとして、均等法9条4項に違反し、この点においても解雇は無効だとしました。

さらに、裁判所は、本件解雇が権利の濫用で無効であるだけでなく、均等法9条4項違反で違法であることから、Xを解雇したY法人に不法行為が成立するとして、解雇後の賃金・賞与の他に、産休育休期間中の社会保険給付相当額の損害賠償と精神的苦痛に対する慰謝料の支払いも命じています（東京地判令2・3・4判決）。

5、事業主が、労働者に解雇事由があると考えた場合でも、そもそも解雇に客観的合理的理由と社会的相当性が認められて権利の濫用ではないとされるハードルは、多くの事業主が考えているものより高いものです。ましてや出産後1年を経過しない女性労働者を解雇する場合には、裁判で解雇の有効性が認められないと、本件のように均等法違反があるとして不法行為責任を負うリスクがあるのです。したがって、出産後1年を経過しない女性労働者の解雇についてはいっそう慎重に判断する必要があるとあります。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）

イラスト・源 安孝