

裁判例とその解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第30回

シュプリンガー・ジャパン事件

平成29年7月3日 東京地裁判決

労働経済判例速報2332号2頁

育児休業前に問題があったとする
社員への育児休業取得後の解雇

事案及び争点

1 事案の概要

本件は、英文の学術専門書籍、専門誌の出版及び販売等を営む被告で学術論文等の電子投稿査読システムの技術的なサポートを提供する業務に従事していた原告が、産前産後休暇及び育児休業を取得した後に、被告に復職を求めたにもかかわらず、被告が復職を拒否し、かえって退職を勧奨したうえで8か月後に解雇（以下「本件解雇」という。）したところ、同解雇が男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）9条3項及び育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（以下「育休法」という。）10条、及び労働契約法（以下「労契法」という。）16条に違反し無効であるなどと主張して、被告に対し、雇用契約上の地位の確認と本件解雇後の賃金を求めるとともに、同復職拒否、退職勧奨及び同解雇の強行が不法行為を構成するとして、民法709条に基づき慰謝料の支払を請求した事案である。

2 時系列

裁判所が認定した事実によれば、本件の時系列は、概要、以下のとおりである。

- ・原告は、平成22年9月から産前産後休暇に入り、同年10月31日に第一子を出産した後、引き続き育児休業を取得して（以下「第1回休業」という。）、平成23年7月から職場復帰し、上記休業取得前に従事していた業務に従事した。
- ・原告は、平成26年4月25日、被告に産前産後休暇・育児休業の取得を申請して、同年8月から産前産後休暇に入り、同年9月2日に第二子を出産した後、引き続き育児休業を取得した（以下「第2回休業」という。）。なお、同年7月、原告は、第2回休業に入る前の引継ぎとして、過去に関係先と送受信したメールを共有する措置をとるよう指示されていたが、同僚からその措置が不十分であるとの申出がなされ、被告の部長から指示どおり措置を取らないのは業務命令違反であり処分の検討対象であるなどの注意を受けた。
- ・原告は、平成27年3月、被告に対し、第2回休業後の職場復帰等の時期等についての調整を申し入れたところ、被告の担当者らは原告に対し、原告が所属していたチームの業務は賄えており、従前の部署に復帰するのは難しく、復帰を希望するのであれば、インドの子会社に転籍するか、収入が大幅に下がる他部署に移るしかないなどと説明して、退職を勧奨し、その就労を認めない状態が続いた。

- ・原告は、被告の退職勧奨や自宅待機の措置が均等法や育休法の禁ずる不利益取扱いに当たるとして、労働局雇用均等室に調停の申請を行い、原職や原職に相当する職に復職させることを求めた。紛争調整委員会は、平成27年10月23日、原告の申立てに沿った調停案受諾勧告書を提示したものの、被告がこれを拒否したため、調停は打ち切られた。
- ・被告は、原告に対し、平成27年11月27日付けの書面によ

り、同月30日限り原告を解雇する旨の通知をした。

3 争点

裁判所の挙げた本件の争点は、①本件解雇の効力（均等法、育休法違反の有無、客観的に合理的な理由の有無）、②不法行為の成否である（紙面の関係から、争点②については、解説の対象外とする。）。

裁判所の判断

Judgement

- 1 本判決は、まず、妊娠等と近接して行われた解雇の均等法及び育休法違反につき、一般論として、「事業主において、外形上、妊娠等以外の解雇事由を主張しているが、それが客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないことを認識しており、あるいは、これを当然に認識すべき場合において、妊娠等と近接して解雇が行われたときは、均等法9条3項及び育休法10条と実質的に同一の規範に違反したものとみることができ、このような解雇は、これらの各規定に反しており、少なくともその趣旨に反した違法なものと解するのが相当である。」という判断枠組みを示した（以下「本件判断枠組み」という。）。
 - 2 以上の本件判断枠組みのもと、本判決は、要旨、以下のような事情があることを認定・評価し、本件解雇を無効と判断した。
 - (1) 原告は、自身の処遇・待遇に不満を持って、部長ら上司に執拗に対応を求め、自身の決めた方針にこだわり、上司の求めにも容易に従わないなど、協力的な態度で対応せず、時に感情的になって極端な言動を取ったり、皮肉・あてこすりに類する言動、上司に対するものとしては非礼ともいえる言動を取ったりしていた。一方、原告の業務遂行に関しては、その能力・成績等について何ら問題にされておらず、むしろ良好・優秀な部類と受け取られていた。
 - (2) 被告は原告に対し、懲戒処分や文書を交付して注意をしたことはなく、業務命令違反等の就業規則違反であることを指摘したり、将来の処分をほのめかしたりしたのは、上記メール共有の措置の件以外にない。
 - (3) 被告は、原告の問題行動への対応として弁護士、社会保険

労務士及び産業医に相談し、今後の原告の問題行動に対して、段階を踏んで注意を与え、軽い懲戒処分を重ねるなどして、原告の態度が改まらないときに初めて退職勧奨や解雇等に及ぶべきとの助言を受けた。その助言の内容に照らせば、被告にあっては、第2回休業の終了後において直ちに解雇を敢行する場合、法律上の根拠を欠いたものとなることを十分に認識することができたものとみざるを得ない。

- (4) 被告が、本件解雇につき、弁護士からの助言を踏まえた既定の方針を変更した理由は、他の社員にとって、問題行動のある原告がいない職場があまりに居心地がよく、原告が復職した場合にはその負担・落差に耐えられず、組織や業務に支障が生ずるというものである。しかし、労働者に何らかの問題行動があつて、職場の上司や同僚に一定の負担が生じ得るとしても、例えば、精神的な変調を生じさせるような場合も含め、上司や同僚の生命・身体を危険にさらし、あるいは、業務上の損害を生じさせるおそれがあることにつき客観的・具体的な裏付けがあればともかく、そうでない限り、事業主はこれを甘受すべきものであつて、復職した上で、必要な指導を受け、改善の機会を与えられることは育児休業を取得した労働者の当然の権利といえ、本件はこれらの客観的・具体的な裏付けはない。
- (5) 被告が復職の申出に応じず、退職の合意が不成立となった挙句、解雇したという経緯からすれば、育休終了後8か月が経過していても、本件解雇が妊娠等に時間的に近接しているとの評価を妨げない。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考 Explanation

1 本判決の判断枠組みから考える 人事労務上の留意点

(1) 均等法9条3項・育休法10条の禁止する不利益取扱い

均等法9条3項は、事業主に対し、「その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法65条1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条2項の規定による休業をしたこと……を理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱い」をすることを禁止する。同条項にいう「理由として」とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう（『労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針』第4の3(1)）（以下「均等指針」という。）。

育休法10条は、均等法9条3項同様、事業主に対し、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由とする解雇その他不利益な取扱いを禁止し、同条で禁止される解雇その他不利益な取扱い、育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為とされている（『子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針』第2の11(1)）。

(2) 最高裁判決の示す判断枠組み

労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易業務転換を契機としてなされた降格の適法性が争われた広島中央保健生協（C生協病院）事件最高裁判決（最一小判平26年10月23日労判1160号5頁）は、妊娠中の軽易業務への転換を契機としてなされた降格は原則として均等法9条3項に違反するが、例外として、①労働者の自由意思に基づく承諾を認めうる場合、または②業務上の必要性に基づく特段の事由を認めうる場合には、同項に違反しないと判断枠組みを示した。

なお、同判決の補足意見は、育休法10条についても言及し、「育児休業から復帰後の配置等が、…業務上の必要性に基づく場合であって、その必要性の内容や程度が育児・介護休業法10条の趣旨及び目的に反しないと認められる特段の事情が存在するときは、同条の禁止する不利益な取扱いにあたらない」との一般論を示している。

(3) 関係指針・関係通達

厚生労働省は、上記最高裁判決の法廷意見、補足意見を受け、以下のとおり、均等法と育休法の解釈通達の改正をした（均等法につき平成28年8月2日職発0802第1号および雇発0802第3号、育休法につき平成29年9月29日雇均発0929第3号）。

両解釈通達は、いずれも、上記最高裁判決の判断枠組みを援用したものであり、均等法9条3項及び育休法10条につき、要旨、以下のとおり示している（紙幅の関係で、要旨としたが、原文を参照されたい。）

妊娠・出産等の事由（育児休業の申出又は取得したこと）を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等（育児休業の申出又は取得をしたこと）を理由として不利益取扱いがなされたと解される。

但し、①業務上の必要性から不利益取扱いを行わざるを得ず、業務上の必要性の内容や程度が当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき、又は②契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において（なお、育休法通達は、「かつ」以前の部分を明確に掲げていない。）、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するときはこの限りでない。

なお、「契機として」については、基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。

以上が、解釈通達の内容となるが、厚労省は、上記解釈通達に加え、『妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ&A』（以下「Q&A」という。）を公開し、「契機として」の具体的な意義として「原則として、妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内」と示している（なお、Q&Aは、①及び②の判断に際しての具体的な考慮事情を示している点も参考となる。）。

(4) 本判断枠組みの評価及び人事労務上の留意点

本件の原告は、均等法9条3項及び育休法10条違反の主張につき、上記最高裁判決、補足意見、及び解釈通達と同様の判断枠組みを用いて本件解雇の無効を主張したが、本判決は、本件判断枠組みを定立し、本件解雇を無効とした。

本件判断枠組みは、最高裁判決や上記解釈通達と矛盾することではなく、育休取得後の解雇の有効性につき1つの判断枠組みを示したものであるとして、人事労務上参考となる。

なお、今後、同様の紛争においては、上記解釈通達に従った判断がなされることも十分に考えられ、企業としては、まずは、妊娠・出産・育児休業等への対応を検討する際には、上記解釈通達に留意した対応をとることが肝要となる。

2 本判決の事実認定・評価から考える 人事労務上の留意点

本判決の事実認定・評価においては、本判決が、被告が弁護士から、段階的な処分が必要であるとの助言を受けたにもかかわらず、本件解雇を強行したことを認定し、その強行した理由につき、「労働者に何らかの問題行動があつて、職場の上司や同僚に一定の負担が生じ得るとしても、……上司や同僚の生命・身体を危険にさらし、あるいは、業務上の損害を生じさせるおそれがあることにつき客観的・具体的な裏付けがあればともかく、そうでない限り、事業主はこれを甘受すべきものであって、復職した上で、必要な指導を受け、改善の機会を与えられることは育児休業を取得した労働者の当然の権利と」した上で、これらの客観的・具体的な裏付けはないとした点が参考となる。

上記判断は、育休取得後の解雇につき、一定の場合には、解雇が認められることを示したものと評価できるが、「上司や同僚の生命・身体を危険にさらし、あるいは、業務上の損害を生じさせるおそれ」という事由については、その主張・立証のハードルは非常

に高いといえる。

企業としては、妊娠・出産・育児休業等に対応する際に、問題社員であることについても併せて検討をする場合、専門化の助言等も参考にして、よほど慎重を期す必要があろう。

3 おわりに

近時、ハラスメントへの問題意識が高まるなか、労働局へのマタハラに関する相談件数は増加傾向にある。

企業としては、まずは指針・解釈通達及びQ&Aに十分に留意した上、弁護士や社会保険労務士等の助言等も参考にし、慎重に対応方針を決定する必要がある。



弁護士
山崎 貴広
(やまさき たかひろ)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

埼玉県出身。
早稲田大学法学部卒業、早稲田大学法科大学院修了、
2017年弁護士登録（ロア・ユナイテッド法律事務所入所）。