

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34回

ジャパンビジネスラボ事件

平成30年9月11日 東京地裁判決
労働判例(以下「労判」)1195号28頁

女性従業員が育児休業後に
有期労働契約に変更することの
合意と雇止め可否

事案の概要

1 本件は、Y社において正社員として雇用された女性従業員Xが、育児休業を取得したところ、復帰時に有期労働契約に変更することを合意した。その後、XはY社に対し、正社員に戻すことを繰り返し求めたが、Y社はこれに応じず、Xが期間満了により雇止めされたという事案である。

2 平成20年7月、Xは、大学生や社会人を対象とした英語および中国語のコーチングスクールの運営を主たる事業とするY社との間で無期労働契約を締結した。

平成25年3月2日、Xは子を出産し、産後休暇及び育児休業を取得したが、育児休業終了日である平成26年3月1日を前にした同年2月20日の時点において、Xが子を入れる保育園はまだ見つからず、決まっていなかった。

そこで、Y社代表者はXと面談を行い、育児休業終了後の復職時の就業形態として、正社員のほか、所定労働時間を1日4時間ないし6時間に短縮した「正社員(時短勤務)」、1週間3日又は4日勤務の「契約社員(1年更新)」があることを説明した。

また、Y社代表者は、Xに対し、上記就業形態が記載された書面を交付した。当該書面には、上記就業形態のほか、補足説明として、「契約社員は、本人が希望する場合は正社員への契約再変更が前提です」「時短勤務または契約社員が正社員(フルタイム)に復帰する時は、正社員時に期待されていた役割に戻すことを前提とします」との記載があった。

その後、Xの育児休業期間は6か月延長されたが、子を入れる保育園が決まらず、同年8月26日、XはY社に対し、週3日勤務の就業形態で復職したい旨申し入れた。育児休業終了日である同年9月1日には、XはY社代表者と面談をし、契約社員の雇用契約書を示され、Y社代表者と読み合わせをした上で、これに署名し、Y社に対してこれを交付した(本件合意)。

同月2日付でXはY社に復帰したが、間もなく同月9日、Xは子を入れる保育園が見つかったとして、Y社に対し、正社員に戻すよう繰り返し求めた。しかしながら、Y社はこれに応じず、その後期間満了により雇止めされたため、XはY社に対して、正社員としての労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める訴えを提起した。

3 本件の主な争点は、①本件合意の解釈及びその有効性、②雇止めの適法性、③Y社による不法行為の有無、④Xによる不法行為(記者会見におけるXの発言)等である。④について

は、Y社の名誉や信用は毀損されていないとして棄却されているが、誌面の制約上、割愛する。

裁判所の判断



本判決は、まず本件合意が正社員契約を解約して別途契約社員契約を締結する合意であると解釈した上で、男女雇用機会均等法9条3項及び育児介護休業法10条にいう不利益な取扱いに該当しない等として、その有効性を肯定した(その結果、正社員としての労働契約上の地位にあることの確認は退けられている)。

その一方で、契約社員契約の非更新(雇止め)については不合法であると判断し、XのY社に対する契約社員契約に基づく労働契約上の地位にあることの確認や不法行為に基づく損害賠償請求を認容した。

1 本件合意の解釈及びその有効性(争点①)

(1) 本件合意の解釈

「本件正社員契約と本件契約社員契約とは、契約期間の有無、勤務日数、所定労働時間、賃金の構成……のいずれもが相違する。また、……Y社における正社員と契約社員とは、所定労働時間に係る就業規則の適用関係が異なり、……その担う業務にも相当の違いがある。したがって、本件正社員契約と本件契約社員契約とを同一の労働契約と理解することは困難である」。

「XとY社は、本件合意の際、『雇用契約書』と題する書面……を作成しているところ、社会通念上、労使間において、労働契約を継続しつつ単に労働条件を変更する場合にまで『契約書』と題する書面を作成して取り交わすことは一般的でない」。

「以上によれば、本件合意は、本件正社員契約を解約するとともに、これと別途の契約である本件契約社員契約を締結する合意であると解するのが相当である」。

(2) 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法違反の有無

「本件合意により本件正社員契約を解約して本件契約社員契約を締結したことは、Xにとって、労働契約上の地位を維持す

るために必要であり、本件合意がなければ、これを維持することは不可能又は相当困難であった。すなわち、Xにとって、本件合意により得る法的な地位は、これをせずに育児休業終了を迎えた場合に置かれる地位と比較して有利なものであり、本件合意は、その当時のXの状況に照らせば、必ずしも直ちにXに不利益な合意とまではいえず、そうであるからこそ、Xは子を入れる保育園が決まらないという事情を考慮し、Y社代表者から本件契約社員契約の内容につき説明を受け理解した上で、本件合意をしたものと認められる。したがって、これがXの真意によらないY社の強要によるものとは認められず、本件合意は、Xに対する均等法(男女雇用機会均等法)9条3項及び育児介護休業法(育児介護休業法)10条にいう不利益な取扱いに当たらず、本件合意が無効であるとは認められないと判断した。

(3) 自由な意思に基づく同意・錯誤の有無

「Xは、本件合意当時、育児休業が終了するのに子を入れる保育園が決まっていなかった状況にあり、1週間5日・1日7時間の就労義務を履行することが不可能又は相当困難であったものであるから、Xには、その自由な意思に基づいて、上記就労義務を緩和させるために」「契約社員契約を締結したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に認められる」。

また、XはY社代表者と雇用契約書の読み合わせを行った上、「Xが正社員として勤務するためには、Xがその旨申し出た後、改めて労働条件等について交渉して契約を締結し直さなければならず、Xが希望したからといって直ちにY社との間での協議を経ずに正社員に戻れるものではないことを説明された上で」雇用契約書に署名したこと等から、「その真意により本件合意をしたものと認められ、本件合意に係るXの意思表示に錯誤があるとは認められない」と判断した。

2 雇止めの適法性(争点②)

- (1) Y社における本件契約社員契約は、「無期労働契約を締結していた従業員が育児休業から復職する際の選択肢として創設されたものと解され、いずれ当該従業員が希望すれば無期労働契約を再締結して正社員に復帰することを想定したものであると認められる」、「本件説明書面中には、補足説明として『契約社員→子の就学後→正社員に再変更』との旨の記載があり、「例として子の就学時まで継続することが予め想定されているものと認められる」ことから、「労働契約法19条2号の定める、労働者において契約期間の満了時に更新されるものと期待することについて合理的な理由があるものと認められる有期労働契約に当たる」。
- (2) Xは雇止めに対し、抗議をするとともにその撤回を求めたことから、「本件契約社員契約につき更新の申込みをしたものと認められる」。
- (3) 「Y社が本件契約社員契約の更新を拒絶する客観的に合理的な理由に当たり得る事実、①平成27年7月11日にY社事業所内において、就労時間中にY社代表者の同意を得ず一方的に録音を開始し、退出を命じたY社代表者の指

示に従わずY社代表者の後を追ったこと、②就業時間中に業務用のパソコンを用いて上記業務外の電子メールの送受信をしたことの2点にとどまる」ことから、「本件雇止めは、客観的に合理的な理由を欠くものであり、社会通念上相当であると認められない」と判断した。

3 Y社による不法行為の有無(争点③)

Xが正社員に復帰することを希望してその旨申し出た時点で、正社員への契約再変更に向けた準備段階に入ったというべきところ、「契約準備段階において交渉に入った者同士の間では、誠実に交渉を続行し、一定の場合には重要な情報を相手方に提供する信義則上の義務を負い、この義務に違反した場合は、それにより相手方が被った損害につき不法行為に基づく損害賠償責任を負う」という一般論を述べた上で、「Y社は、Xを正社員に戻す労働契約の締結に係る交渉において不誠実な対応に終始して、Xを正社員に復帰させる時期や条件等について具体的かつ合理的な説明を何ら行わなかったものであるから、契約準備段階における交渉当事者間の信義則上の義務に違反したものと認められる」として、XのY社に対する不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考 Explanation

1 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い

男女雇用機会均等法9条3項では、妊娠、出産、労働基準法に基づく産休取得等を理由とする解雇その他の不利益取扱いを禁じている。同様に育児介護休業法10条でも、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ている。

厚生労働大臣が定める指針によれば、不利益な取扱いの例として、「退職又は正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと」が挙げられている。そして、「勧奨退職や正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更は、労働者の表面上の同意を得ていたとしても、これが労働者の真意に基づくものでないと認められる場合には、「強要」に該当するとしている(平成21年厚生労働省告示第509号)。

本件は、Xが保育園を見つけられなかったことにより、退職を回避するため契約社員となることを合意し(本件合意)、その後雇止めされた事例であるが、本件合意が上記にいう「強要」といえるかが問題となっており、妊娠・出産を巡る不利益取扱いに関する事例の一つとして整理できよう。

なお、最高裁は、妊娠中の軽易業務への転換を契機としてなされた女性従業員の降格措置が不利益取扱いに該当するか否かが争われた事案において、軽易業務転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として不利益取扱いに該当するが、①労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、②業務上の必要性の内容や程度、労働者が受ける有利・不利な影響の内容や程度に照らして認められる特段の事情が存在する場合には、男女雇用機会均等法9条3項に違反しないという判断枠組みを示している(広島中央保健生活協同

組合事件・最高裁判決平成26年10月23日、労判1100号5頁)。

2 本件合意について

本判決では、本件合意について、本件正社員契約を解約するとともに、これと別途の契約である本件契約社員契約を締結する合意だと解している。前述のとおり、本件合意が「強要」といえるか(真意に基づくものといえるか)が問題となる。

ところで、女性労働者の妊娠判明後の退職合意の成否等が争われた事例として、TRUST事件(東京地裁立川支部判決平成29年1月31日、労判1156号11頁)がある。同判決では、「退職は、一般的に、労働者に不利な影響をもたらすところ、(男女)雇用機会均等法1条、2条、9条3項の趣旨に照らすと、女性労働者につき、妊娠中の退職の合意があったか否かについては、特に当該労働者につき自由な意思に基づいてこれを合意したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するか慎重に判断する必要がある」とした上で、既に社会保険について加入できなくなったことの説明や、退職届の受理、退職証明書の発行、離職票の提供等の客観的・具体的な退職手続がなされていないことなどから退職合意の成立を否定している。

確かに、本判決も指摘するように、Xは、子を入れる保育園が決まらない中で、正社員としての就労義務を履行することが困難であり、正社員契約を継続したまま育児休業終了日を迎えた場合には、その翌日から欠勤を繰り返して(事実上)退職を余儀なくされるなどの不利益を受けざるを得ない立場にあった。そうであれば、契約社員契約を締結することによって、欠勤することなく就労義務を履行することが可能となり、労働契約を継続することが出来る状況になるのだから、自由な意思に基づく合意があったと見る向きもある。

しかしながら、通常の労働条件の変更とは異なり、退職の合意は労働者への影響が大きいことは言うまでもない。また、前掲の広島中央保健生活協同組合事件では、男女雇用機会均等法9条3項違反に関して、「当該措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が……事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定しえたかという観点から判断すべき」と述べている。本件では、正社員に復帰させる時期や条件等について具体的かつ合理的な説明は十分に行われなかったようであるが、同判例を参考に、契約社員への変更が十分な説明の下での自由な意思に基づくものとは言えないと解する余地もあり、議論があると思われる。

3 実務上の対応

本判決は、結論として、雇止めを不適法と判断しているが、正社員への復帰に関する十分な説明がなかったことは、不法行為に基づく損害賠償請求に関する判断でも述べられているところである。企業としては、従業員に対し、産後休暇および育児休業復帰後の支援プランについて情報提供に努め、従業員との間で可能な限り疑義をなくすことが望まれる。

また一般に、育児休業から復帰した場合には、業務へのキャッチアップが困難な場合もあり、上司が面談にて都度業務状況を確認したり、作業面をサポートする従業員を任命するなど職場全体でのフォロー体制を設けることも有用であろう。

不利益取扱いに関するその他の例は前記指針に記載されているほか、厚生労働省では、育児介護休業法のQ&Aも策定されている。出産・育児休業等への対応を検討する際には、これらの内容に留意した慎重な対応が必要である。



弁護士
織田 康嗣
(おだ やすつぐ)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

愛知県出身。中央大学卒業。中央大学法科大学院修了。東京弁護士会労働法制特別委員会幹事。

主な著書として、『人材サービスの実務』(第一法規、共著)、『Q&A働き方改革法の解説と企業の実務対応』(ロギカ書房、共著)、『人事労務担当者の疑問に答える平成30年改正労働基準法』(第一法規、共著)、『最新整理働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説 残業時間の規制、有休取得の義務化、同一労働同一賃金等、企業に求められる対応』(日本加除出版、共著)のほか、『労政時報』の専門誌等への寄稿多数。