

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36回

学校法人近畿大学(講師・昇給等)事件

平成31年4月24日 大阪地裁判決

労働判例1202号39頁

育
児
休
業
取
得
を
理
由
と
し
た
昇
給
不
実
施
に
つ
い
て
の
不
法
行
為
の
成
否

事案の概要

1 本件は、Y社との間で期間の定めのない労働契約を締結しているXが、Y社に対し、Y社が、①Xが育児休業をした平成28年度にXを昇給させなかったこと、②Xを採用する際に採用前のXの経歴の一部を減年するなどして換算した基準年齢から初任給を決定したところ、勤続5年経過時に上記減年部分等の再調整措置(以下「減年調整」という。)を実施すべきであったのに、これを実施しなかったこと、③Xが育児休業をしたことを理由に一度支給した増担手当の返還を求めたり、Xの育児休業給付金の支給申請手続を不当に遅滞させたりするなどの対応をしたことが、いずれも違法でありXに対する不法行為となる旨主張して、不法行為に基づく損害賠償請求をした事案である。

なお、紙幅の都合上、本稿では、②及び③については割愛する。

2 Y社給与規程では、「昇給は、通常毎年4月1日に行う。」(12条1項)、「昇給の資格のある者は、当年4月1日現在在職中で、原則として前年度12カ月勤務した者とする。」(12条2項)、「経営状況の悪化、その他事情により昇給を停止、又は遅らせることがある。」(14条1項)、「勤務成績、その他について詮議の結果、昇給させることが不適当と認める者については、昇給を停止することができる。」(14条2項)と規定されていた。

また、当時のY社の育休規程には、「休業の期間は、昇給のための必要な期間に算入しない。昇給は原則として、復職後12カ月勤務した直近の4月に実施する。」(8条)と規定されていた。

Y社では、給与規程12条に基づく定期昇給として、毎年4月1日に、前年度の12カ月間(前年4月1日から当年3月31日まで)勤務した職員に対し、給与規程14条の昇給停止事由がない限り、一律に昇給を実施していた。

Xは、平成27年11月1日から平成28年3月31日までの期間において、育児休業を取得した。

Y社は、育休規程8条を適用し、平成28年度の昇給を実施しなかった。

裁判所の判断

(1) 裁判所は、以下のとおり判示して、定期昇給の不実施が、育児介護休業法10条に違反するとした上で、不法行為の成立を認めた。

(2) Y社において、給与規程12条に基づく定期昇給として、毎年4月1日に、前年度の12カ月間(前年4月1日から当年3月31日まで)勤務した職員に対し、給与規程14条の昇給停止事由がない限り、一律に昇給を実施していたこと、及びXが、平成27年11月1日から平成28年3月31日までの期間において、育児休業を取得したために、Y社が、育休規程8条を適用し、平成28年度の昇給を実施しなかったことから、Xは、育児休業をせずに平成27年度に勤務を継続していれば与えられたであろう定期昇給の機会を、育児休業をしたために与えられなかったということが出来る。

(3) 「労働基準法39条8項は、年次有給休暇請求権の発生要件である8割出勤の算定に当たっては、育児休業期間は出勤したものとみなす旨を、同法12条3項4号は、平均賃金の算定に当たっては、算定期間から育児休業期間の日数を、賃金の総額からその期間中の賃金をそれぞれ控除する旨を規定しているが、これらの規定は、育児休業期間は本来欠勤ではあるものの、年次有給休暇の付与に際しては出勤したものとみなすことによりこれを有利に取り扱うこととし、また、育児休業期間及びその期間中の賃金を控除しない場合には平均賃金が不当に低くなることがあり得ることを考慮して定められたものであって、育児休業期間を一般に出勤として取り扱うべきことまでも使用者に義務付けるものではない。また、育児介護休業法6条は、事業主は労働者による育児休業の申出を拒むことができないとしているが、事業主に対し、育児休業期間を出勤として取り扱うべきことまでも義務付けているわけではない」。

「したがって、育児休業をした労働者について、当該不就業期間を出勤として取り扱うかどうかは、原則として労使間の合意に委ねられているというべきである(最高裁平成15年12月4日第一小法廷判決・裁判集民事21号87頁参照)」。

「以上によれば、……育休規程8条が、育児休業期間を勤務

Judgement



期間に含めないものとしているからといって、直ちに育児介護休業法10条が禁止する「不利益な取扱い」に該当するとまでいうことはできない」。

「しかしながら、……給与規程12条に基づく定期昇給は、昇給停止事由がない限り、在籍年数の経過に基づき一律に実施されるものであって、いわゆる年功賃金的な考え方を原則としたものと認めるのが相当である」。

「しかるに、……育休規程8条は、昇給基準日(通常毎年4月1日)前の1年間のうち一部でも育児休業をした職員に対し、残りの期間の就労状況如何にかかわらず当該年度に係る昇給の機会を一切与えないというものであり、これは定期昇給の上述趣旨とは整合しないといわざるを得ない。そして、この点に加えて、かかる定期昇給不実施による不利益は……将来的にも昇給の遅れとして継続し、その程度が増大する性質を有することをも併せ鑑みると、少なくとも、定期昇給日の前年度のうちの期間のみ育児休業をした職員に対し……定期昇給させないこととする取扱いは、当該職員に対し、育児休業をしたことを理由に、当該休業期間に不就業であったことによる効果以上の不利益を与えるものであって、育児介護休業法10条の「不利益な取扱い」に該当すると解するのが相当である」。

また、裁判所は、定期昇給は、職員が勤務を継続することにより職務能力が向上することを前提に実施しているのであって、休業により職務経験を積むことができなかった期間については、休業の理由にかかわらず定期昇給の対象としていないとのY社の主張について、「給与規程12条による定期昇給は、年数の経過により基本的に一律に実施されるというものであることに照らすと、職務能力を反映した能力給というよりは、勤務年数に応じた年功賃金の考え方に基づくものと認めるのが相当である。そうすると、一部の期間に法律上の権利である育児休業をしたことによって、残りの期間の勤務による功労を一切否定することまでの合理性は見出し難い」とした上で、括弧書きで、「(なお、仮に、これを能力給であるとみるにしても、同様に、一部の期間に育児休業をしたことにより、現に勤務した残りの期間における職務能力の向上を一切否定することは困難であるといわざるを得ない。)」と判示した。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考

1 育児休業を理由とする不利益取扱い (育児介護休業法10条)

(1) 不利益取扱いの効果

育児介護休業法10条では、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して、事業主が解雇その他不利益な取扱いをすることを禁止している。この不利益取扱い禁止規定は、いわゆる強行規定であって、これに反する法律行為は無効となり、また、当該不利益取扱いが不法行為(民法709条)を構成しうる。

(2) 不利益取扱い該当性

育児介護休業法10条における解雇その他不利益な取扱いとは、労働者が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であることとされている(『子の養育又は家族介護を行い、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』(以下「本件指針」という。)第2、11(1))。そして、ここにいう「因果関係がある」とについては、「育児休業の申出又は取得を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ものであること」とされ、「契機として」とについては、「育児休業を請求・取得した労働者に対する不利益取扱いの判断に際し、定期的に人事考課・昇給等が行われている場合においては、請求後から育児休業満了後の直近の人事考課・昇給等の機会までの間に、……不利益な評価が行われた場合は、『契機として』行われたものと判断すること」とされている(『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の施行について』(以下「本件通達」という。)第2、23(3))。

本判決では、Xは、平成27年11月1日から平成28年3月31日までの期間において、育児休業を取得したことにより定期昇給の要件を満たさなかったとして、Y社が平成28年4月1日の定期昇給を実施しなかったのであるから、育児休業満了後の直近の昇給の機会までの間に不利益な評価が行われたといえる。

また、本判決は、東朋学園事件(最判平成15年12月4日・労判862

号14頁)を引用して、「育児休業をした労働者について、当該不就労期間を出勤として取り扱うかどうかは、原則として労使間の合意に委ねられている」としながらも、定期昇給が年功賃金的な考え方を原則としたものであり、このことと1年のうち一部でも育児休業した職員に対し、残りの期間の就労状況にかかわらず当該年度に係る昇給の機会を一切与えないことは整合しないこと、及び定期昇給不実施により、将来的な昇給の遅れという不利益が生じることから、定期昇給させないこととする取扱いは、当該職員に対し、育児休業をしたことを理由に当該休業期間に不就労であったことによる効果以上の不利益を与えるものであるとして、不利益な取扱いに当たる旨判示している。これは、本判決では明示こそしていないものの、産前産後休業や育児休業の期間を賞与算定等において、欠勤日として取り扱うことが、これらの権利の行使を抑制し、法がこれらの権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものであり、許されないとした前掲東朋学園事件や日本シェーリング事件(最判平成元年12月14日・労判553号16頁)等の従来の判断枠組みに沿って判断したものであると評価することができよう。そのため、企業としては、昇給の取扱いについて、当該職員に対し、育児休業をしたことを理由に当該休業期間に不就労であったことによる効果以上の不利益を与え、もって、法が育児休業を保障した趣旨を実質的に失わせるか否かという観点から、不利益取扱い該当性を検討することとなる。

なお、Y社は、賃金制度につき、年功賃金ではなく、能力給である旨の主張をしていたが、本判決では、「仮にこれを能力給であるとしても、同様に、一部の期間に育児休業をしたことにより、現に勤務した残りの期間における職務能力の向上を一切否定することは困難であるといわざるを得ない」と判示していることから、本件のような年功賃金的な賃金制度ではなく、能力主義的賃金制度の場合であっても、1年のうち一部でも育児休業した職員に対し、残りの期間の就労状況にかかわらず当該年度に係る昇給の機会を一切与えないことは、不利益取扱いに該当しうるものといえる。そのため、年功賃金的賃金制度、能力主義的賃金制度いずれの場合においても、企業としては、少なくとも、1年のうち、現に勤務した残りの期間を考慮した上で、昇給を判断する必要がある。

2 最後に

事業主は、育児休業・介護休業等に関する言動(以下「育児休業等関係言動」という。)により、育児休業・介護休業の取得等をした労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備等、雇用管理上必要な措置を講じなければならない(育児介護休業法25条1項)。

そして、育児介護休業法の令和元年改正によって、労働者が上記相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをすることが禁止され(同条2項)、さらに、事業主は、育児休業等関係言動についての問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払う等の努力義務を負うこととなった(同法25条の2第2項)。

これらの法改正を通じて、企業は、育児介護休業につき、より多くの配慮が必要であることが明確化された。

不利益取扱いに関する具体例や考慮事項は本件指針や本件通達に記載されているため、企業が育児休業等への対応をするにあたっては、これらを十分に確認しておくことが求められるであろう。



弁護士
中野 博和
(なかの ひろかず)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

中央大学法学部卒業、中央大学法科大学院修了。2018年弁護士登録(東京弁護士会)。主な著書(共著)に『人材サービスの実務』(第一法規)、『労働事件 立証と証拠収集 改訂版』(創耕舎)がある。

参 考

育児介護休業法(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)第25条

令和元年6月5日公布

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置等)※2項のみ新設

第二十五条 事業主は、職場において行われるその雇用する労働者に対する育児休業、介護休業その他の子の養育又は家族の介護に関する厚生労働省令で定める制度又は措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、当該労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 事業主は、労働者が前項の相談を行ったこと又は事業主による当該相談への対応に協力した際に事実を述べたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

(職場における育児休業等に関する言動に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務)※新設

第二十五条の二 国は、労働者の就業環境を害する前条第一項に規定する言動を行ってはならないことその他当該言動に起因する問題(以下この条において「育児休業等関係言動問題」という。)に対する事業主その他国民一般の関心と理解を深めるため、広報活動、啓発活動その他の措置を講ずるよう努めなければならない。

2 事業主は、育児休業等関係言動問題に対するその雇用する労働者の関心と理解を深めるとともに、当該労働者が他の労働者に対する言動に必要な注意を払うよう、研修の実施その他の必要な配慮をするほか、国の講ずる前項の措置に協力するように努めなければならない。

3 事業主(その者が法人である場合にあっては、その役員)は、自らも、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、労働者に対する言動に必要な注意を払うように努めなければならない。

4 労働者は、育児休業等関係言動問題に対する関心と理解を深め、他の労働者に対する言動に必要な注意を払うとともに、事業主の講ずる前条第一項の措置に協力するように努めなければならない。