

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40回

社会福祉法人 緑友会事件

令和2年3月4日 東京地裁判決

労働判例(以下「労判」)1225号5頁

出産後1年を経過していない
保育士に対する解雇が均等法第9条4項
により無効とされた例

事案の概要

本件は、被告(保育園等を運営する社会福祉法人)に勤務していた原告(女性保育士)が、産休、育休を経て復職を希望したところ(復職後の時短勤務も併せて希望)、被告が復職を認めず原告を解雇したことから、原告が被告に対し、解雇の無効等を主張して提訴したというものである。

訴訟において、原告は、解雇が無効である理由として、解雇権の濫用(労働契約法第16条)のほか、「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」(以下「均等法」)第9条4項(妊娠中及び出産後1年を経過しない女性労働者に対する解雇の無効)を主張した。これに対して被告は、原告の勤務態度に関する問題点や、原告を復職させた場合の職場環境への悪影響等を解雇理由として主張した。

本稿では、原告の主張のうち、均等法違反について解説する。

均等法第9条3項

事業主は、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(昭和22年法律第49号)第65条第1項の規定による休業(注:産前休業)を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業(注:産前・産後休業)をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

均等法第9条4項

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してなされた解雇は、無効とする。ただし、事業主が当該解雇が前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。

原告は、平成24年5月、パート保育士として被告に採用され、被告の運営するA保育園で勤務し始めた。原告は、平成25年春に登用試験に合格し、正規職員に登用された。

その後、原告の妊娠が判明したことから、原告と被告は、原

告が平成29年3月末まで勤務し、同年4月1日以降産休に入ることについて合意した。原告は、同年5月に第1子を出産し、産後休業の終了に際して育児休業を取得した。

原告は、平成30年4月1日からの第1子の保育園入所が決まったことから、同年3月、被告に対し、同年5月1日からの復職の希望を伝えた。また、原告は、復職希望と同時に、復職後の時短勤務を希望する旨の書類をも提出した。これに対して被告は、

同年3月23日、原告に対し、原告を復職させることはできないと通告した。被告は、同月26日、原告に対し、解雇理由証明書を発行したが、同証明書には、「具体的な該当理由」として、「A保育園施設長と保育観が一致しないことにより同園への復職要望を叶えることができず、当法人都合による解雇に至った」と記載されていた(本件解雇)。

判決のポイント



均等法第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原則として禁止しているところ、これは、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で、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の規定であると解される。同項但書きは、「前項(第9条3項)に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明したときは、この限りでない。」と規定するが、前記の趣旨を踏まえると、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足りず、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ものと解される。

被告は、(中略)原告の解雇理由について、(中略)原告のB園長等に対する反抗的、批判的言動が、単に職場の人間関係を損なう域を超えて、職場環境を著しく悪化させ、被告の業務に支障を及ぼす行為であった旨主張する。

原告が本件保育園の施設長であるB園長の保育方針や決定に対して質問や意見を述べたり、前年度の行事のやり方とは異なるやり

方を提案することがあったことは認められるものの、B園長の指示、提案に従わず、ことあるごとに批判的言動を繰り返し、最終的に決まった保育方針、保育過程に従う姿勢を示さなかったとは認められない。

現場からの質問や意見に対しては、上司であるB園長やC主任らが、必要に応じて回答や対応をし、不適切な言動については注意、指導をしていくことが考えられるのであって、質問や意見を出したことや、保育観が違うということをもって、解雇に相当するような問題行動であると評価することは困難である。

原告のB園長らに対する言動に、仮に不適切な部分があったとしても、被告が主張するようにB園長が原告に対して度重なる注意、改善要求をしていたとは認められないのであって、原告には、十分な改善の機会も与えられていなかったというべきである。

そうすると、本件解雇には、客観的に合理的理由があると認められない(中略)から、被告が、均等法第9条4項但書きの「前項に規定する事由を理由とする解雇でないことを証明した」とはいえず、均等法第9条4項に違反するといえ、この点においても、本件解雇は無効というべきである。

[解説] 企業人事の実務上の対応への参考

1 均等法第9条3項・4項

均等法は、女性労働者の妊娠や出産に関する事由を理由とする解雇その他の不利益な取扱いを禁止するとともに(第9条3項)、妊娠中及び出産後1年以内になされた女性労働者に対する解雇を無効としている(第9条4項本文)。他方で、妊娠中または出産後1年以内の解雇であっても、妊娠や出産に関する事由を理由とするものでないことを事業主が証明した場合に、当該解雇は無効とはならない旨も定めている(第9条4項但書き)。

もともと、使用者が単に他の解雇理由(例えば勤務態度不良等)を主張しただけでは、妊娠や出産に関する事由を理由とするものでないことを証明したことにはならないので、けっきょくは、本判決が説示するように、使用者が解雇理由として主張する事情は、それだけで当該解雇を正当化し得るものでなければならない。

均等法第9条3項によって解雇等の理由とすることが禁止されている事由は、女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、保健指導や健康診査等の確保措置を求めたこと、産前産後休業をしたこと、妊娠中に軽易な業務への転換を請求したこと、妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過しない女性)が時間外労働等の免除を求めたこと、育児時間を請求したこと、妊娠または出産に起因する症状により労務の提供ができなくなったり、労働能率が低下したりしたこと等である(均等法施行規則第2条の2)。

なお、厚生労働省は、均等法第9条に関して詳細な解釈指針や通達を発している(「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」[平成27年厚生労働省告示458号]、「改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について」[令和2年2月10日雇均発0210第2号])。

2 本件の事案について

本件の事案で被告が主張した解雇理由は、産休前の原告の反抗的な言動等であったが、いずれも解雇理由とするほどの問題行

為ではないし、産休に入る以前に被告がこれらの言動を問題視していた形跡もないようである。改善のための注意や指導もされていないので、これでは、解雇の合理性の主張に説得力を持たせるのは難しいであろう。

解雇に至るまでの経過を見ると、原告は、平成29年4月に産休開始、5月に出産、7月に育児休業を開始したうえ、平成30年3月に復職を希望したところ解雇されている(したがって、出産後1年を経過しない解雇ということになる)。一般的に、長期間にわたり育児休業をしている女性労働者に対し、休業前の勤務態度等を理由に解雇すること自体が困難であるから、この点においても、本件の解雇については、出産等を理由とするものであろうという推定がはたらきやすい。

なお、この判決では、均等法第9条4項に基づく解雇の無効の判断に先立ち、労働契約法第16条の解雇権濫用法理によって、解雇は無効であると判断されている。均等法第9条4項の解釈が上記のとおりであれば、両者の判断の枠組みや、解雇事由に関する立証責任の所在は、実質的に異ならないことになる。解雇された女性労働者は、労働契約法第16条と均等法第9条4項の2本立てで解雇の無効を主張することができる。

3 類似の論点に関する他の裁判例

妊娠中の女性労働者に対する解雇の効力が争われたネギシ事件では、一審判決(東京地判平成28年3月22日・労判1145号130頁)は、当該労働者の問題行動を認定せず解雇を無効としたが、控訴審判決(東京高判平成28年11月24日・労判1158号140頁)は、一審判決とは打って変わって、当該労働者の種々の問題行動を認定したうえ、解雇は権利の濫用に当たるものではないとした。控訴審判決では、解雇は妊娠中の労働者に対してされたものではあるが、就業規則に定める解雇事由に該当することを理由とするものであって、労働者が妊娠したことを理由とするものでないことを使用者が証明したといえるから、均等法第9条4項但書きによって解雇は無効であるとされた。

4 育児休業を理由とする解雇その他の不利益な取扱いに関する規制

(妊娠や出産ではなく)育児休業を申し出たり、育児休業をしたことを理由とする解雇その他の不利益な取扱いは、均等法第9条3項・4項の適用の対象ではない。これらの解雇等を禁止しているのは、育児介護休業法第10条である。

育児介護休業法第10条

事業主は、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、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。

法律上の効果は、均等法第9条3項と同じで、これらの事由を理由とする解雇等は民事上も無効である。解雇の有効性を主張する使用者は、育児休業以外の合理的な解雇理由を主張・立証することを要する。

5 実務上の留意点と派生する論点

均等法第9条4項がある以上、同条3項に列記された以外の事由を解雇理由とする場合でも、妊娠中の労働者や出産後1年以内の労働者を解雇することは、やはりリスクが大きいといわざるを得ない。勤務態度の不良等を理由とする場合には、これらが解雇に値するほど重大なことが、また、それらの勤務態度不良の事実を訴訟で証明することができるのかを、十分に吟味する必要がある。

均等法第9条と育児介護休業法第10条は、妊娠→出産→育児の各段階における女性労働者の解雇等を禁止することにより、その雇用の安定を図るものであるが、実務では悩ましい状況も生じ得る。

例えば、有期雇用契約の更新がないなどの事情により、育児休業をすることができない女性労働者(育児介護休業法第5条1項但書き)が、産後休業期間の終了後に(保育所等を利用できないなどの事情により)復職できないという場合、これを解雇することができる

であろうか。当該解雇は、「出産後1年を経過しない女性労働者に対してなされた解雇」ではあるものの、出産したこと自体を理由とするものではなく、(育児休業等の正当な休業理由がないにもかかわらず)欠勤が続いていることを理由とするものである。同情すべき事情はあるものの、以後も長期にわたる欠勤が見込まれるのであれば、就業規則に基づく解雇が認められることになろうと思われる。

これに対し、欠勤が続ける理由が産後の体調不良にある場合には、一転して、解雇には大きなリスクが伴うことになりそうである。均等法第9条3項及び同法施行規則第2条の2第9号が、「妊娠又は出産に起因する症状により労務の提供ができないこと」を理由とする解雇を禁止しているからである。出産に起因する症状としては、「産後の回復不全」といった曖昧なものも含まれるとされているので、労働者が産後に何らかの症状を訴えている場合には、欠勤を理由とする解雇は無効とされる可能性が高くなるであろう。



弁護士
岩野 高明
(いわの たかあき)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

早稲田大学法学部卒業。
主な著書として、『第3版 新・労働法実務相談 職場トラブル解決のためのQ&A』(労務行政研究所/2020)「労災の法律相談」(青林書院/2019)「最新整理 働き方改革関連法と省令・ガイドラインの解説」(日本加除出版/2019)「労働事件 立証と証拠収集 改訂版」(創耕舎/2019)「労災民事賠償マニュアル 申請、認定から訴訟まで」(ぎょうせい/2018)「実務Q&Aシリーズ 懲戒処分・解雇」(労務行政/2017)「アルバイト・パートのトラブル相談Q&A—基礎知識から具体的解決策まで—」(民事法研究会/2017)のほか、『労政時報』『ビジネスガイド』の専門誌等への寄稿多数。

