

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52回

令和5年4月27日東京高裁判決
労働判例1292号40頁

育休復帰後の配置変更が
業務の内容に鑑み「不利益な取扱い」
(均等法9条3項、育介法10条)に
該当すると判断された事例

事案の概要

1 はじめに

本件は、日本においてクレジットカードの発行をしている外国会社である被控訴人(以下「Y社」)において、個人顧客向けカードの営業を行うB2C¹セールス部門(以下「本部門」)の東京のベニューセールスチーム²のチームリーダーとして、37人の部下を持って勤務していた控訴人(以下「X」)が、産前産後休業及び育児休業(以下、併せて「育児休業等」)の取得を理由に、チームリーダーの役職を解かれたこと(下記2の各措置)などについて、男女雇用機会均等法(以下「均等法」)9条3項及び育児・介護休業法(以下「育介法」)10条、Y社の就業規則等又は公序良俗(民法90条)に違反し人事権の濫用であって違法・無効であると主張して、①主位的に、上記措置が取られる前のY社の個人営業部の東京のベニューセールスチームのチームリーダー(バンド35³)又はその相当職の地位にあることの確認を求め、②予備的に、Y社の個人営業部のアカウントマネージャーとして勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認を求めるとともに、③不法行為又は雇用契約上の債務不履行に基づき、損害賠償金2859万2433円及びこれに対する訴状送達の日翌日である平成29年9月26日から支払済みまで改正前の民法所定の年

5分の割合による遅延損害金を求めた事案である。

第1審は、一般に労働者には特定の部署で就労する権利ないし法律上の地位が認められないことを理由に、Xの確認請求のうち主位的請求(上記①)を却下し、その余の請求をいずれも棄却した。

Xは、同判決を不服として控訴するとともに、上記①及び②の確認の訴えを取り下げたため、本判決における判断の対象は上記③の損害賠償請求の当否に限られることとなった。

2 本件でXが違法と主張するY社による取扱い、以下の各措置である(以下「本件各措置」)。なお、紙幅の都合上、本件措置4については記載を省略する。

(1) 本件措置1-1

平成27年7月にXが産前休業に入った後、Xがチームリーダーを務めていたチーム(以下「本件チーム」)に仮のチームリーダーを選任し、平成28年1月には、本部門の組織変更により、東京のベニューセールスチームを4チームから3

チームに集約する一方、ベニュー以外の新規会員獲得チャネルを開拓することを目的としたアカウントセールス部門⁴を新設し、これにより本件チームが消滅した。

(2) 本件措置1-2

平成28年8月1日に育児休業等から復帰したXを、新設したアカウントセールス部門のアカウントマネージャー(バンド35)に配置した。

(3) 本件措置2

平成29年1月、本部門の組織変更により、ベニューセールスチームを3チームから2チームに集約し、アカウントセールス部門にリファーマルセールスを担うチームを併合したリファーマル・アカウントセールスチームを新設し、そのチームリーダーにCを配置した(Xはアカウントマネージャーのまま)。

(4) 本件措置3

平成29年3月、Xの復職後最初の人事評価において、リーダーシップ項目の評価を最低評価の「3」とした。

裁判所の判断

1 本判決は、均等法9条3項及び育介法10条について、同条の規定の文言や均等法及び育介法の趣旨等に照らし、強行法規と解するのが相当とした上で、「一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないもの」については、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといふべきとし、事業主が育児休業等を理由としてかかる不利益な配置の変更を行う措置は、原則として均等法9条3項又は育介法10条の禁止する取扱いに当たるが、労働者が自由な意思に基づき当該措置を承諾したと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存するとき、また

は、当該措置につき均等法9条3項または育介法10条の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、上記各規定の禁止する取扱いに当たらない、との判断枠組みを示した。

2 そして、Y社による本件各措置について、次のように判断した上で、慰謝料として200万円を認めた。

(1) 本件措置1-1について

本部門の主な営業活動先であったA社との米国契約が平成28年3月に終了することとなり、日本でも同社との契約終了が予想されたため、同社を担当する東京のベニューセールスチームを集約し、新規販路開拓のためのアカウントセールス部門を新設する

1 Y社内のbusiness to consumer の略語

2 多数の集客が見込まれる場所(ベニュー)における対面でのカード獲得に向けた活動(ベニューセールス)を行う部署

3 Y社におけるジョブバンドと呼ばれる等級であり、バンド20から40まで5つのジョブバンドと、各ジョブバンドに対応する役職が設けられている。「バンド35」に対応する役職は、「部長(営業管理職)、チームリーダー」である。

4 企業等の組織体に対してアプローチし販路を開拓する手法(アカウントセールス)を行う部署

という組織変更の中で、本件チームが消滅したことは、Y社の業務上の必要に基づくものであり、Xの妊娠、出産、育児休業等を理由とするものではない。

(2) 本件措置1-2について

Y社のB副社長のXに対する発言内容(⑦Xの現状を考慮すると、自分でペースをハンドルできる仕事の方がよい、④復職まで1年半以上休むなどブランクが長く、復職してからも休暇が多いことからチームリーダーとして不適切)に照らせば、復職後のXに対し、一人の部下もつけずに、アカウントマネージャーとしての業務をさせたのは、Xの妊娠、出産、育児休業等を理由とするものと認めるのが相当である。

そして、復職後のXは、アカウントマネージャーとして部下もつけられず、目標としての契約件数、獲得枚数、売上目標等が示されることのないまま、新規販路の開拓に関する業務を行うこととされ、電話営業を自ら行っていたものであるが(以下「本件業務」)、妊娠前のチームリーダーと比較すると、「その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきたXのキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったといわざるを得ない」が、Xがこのような配置を自由な意思に基づいて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いうこととはできない。また、妊娠前には37人の部下を統率していたXに対し、一人の部下もつけずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後ま

もなく優先業務として自ら電話営業をさせたことについては、業務上の必要性が高かったとは言い難く、Xが受けた不利益の内容及び程度も考え合わせると、当該措置につき均等法9条3項又は育介法10条の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するということもできない。

したがって、当該措置は、Xを本件業務に従事させたという限度において、均等法9条3項及び育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に該当するほか、Y社の人事権を濫用するものであり、公序良俗にも反する。

(3) 本件措置2について

本件措置2それ自体は、Y社の人事権の範囲内のことであり、違法とはいえないものの、引き続きXに部下をつけることなく電話営業等を行わせた限度において、上記(2)と同様、均等法9条3項及び育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に該当するほか、Y社の人事権を濫用するものであり、公序良俗にも反する。

(4) 本件措置3について

証拠によっても、控訴人の復職後の仕事への取組みが芳しくないことやリーダーシップに難点があったと認めることはできず、リーダーシップの項目が最低評価となったのは、Xに一人の部下もつけずに本件業務を行わせた結果と言わざるを得ず、この点が均等法9条3項及び育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たる以上、本件措置3もこれに当たるほか、Y社の人事権を濫用するもので、公序良俗にも反する。

判1100号5頁)の判旨に沿ったものと考えられる。

もともと、同最高裁判決は、労働者からの軽易業務への転換請求(労働基準法65条)を契機になされた降格が均等法9条3項に反するかが問題となった事案であり、前頁の下線部分に相当する判示がなされたことについては、同判決の調査官解説⁵⁾において、「(同項が禁止する不利益取扱いの理由となる)『妊娠又は出産に関する事由』が軽易業務への転換の場合には、原則として女性が請求した業務に転換させるものとされていること(筆者注:その結果、女性は業務上の負担軽減という有利な影響を受けること)などに鑑み、役職者の併存による不都合の回避等の事業主の業務上の必要性について

一定の配慮をしたためと思われる。……軽易業務への転換以外の場合には、例外的に同項の禁止する取扱いに当たらないとされるための要件は、より限定的に考える必要があろう。」とされている。本件は、育児休業等の取得を理由に本件各措置がなされたという事案であり、同最高裁とは事案が異なるため、本判決が当該判示をしたことについては、疑問が残るところであるが、同最高裁判決を受け、均等法及び育介法の解釈通達も上記判示と同様の内容に改正されていることからすると、今後も本件各規定の違反が問題となる事例では、当該判断枠組みが採用される可能性はあるといえよう。

2 「不利益取扱い」該当性の判断について

本件措置1-1の「不利益取扱い」該当性の判断について、第一審判決も本判決も、「非該当」との結論は同じであるが、第一審判決は、本件チームの消滅をもって、Xがチームリーダーの役職を解かれた等と認めることはできず、本件各規定の「不利益取扱い」となる降格には当たらないとしている点で、本判決とは理由付けをやや異にしている。本判決に記載されているXの主張は、本件チームの消滅がXをチームリーダーのポジションから解いたものと同視でき、実質的に降格に当たるとの内容であるので、第一審判決の理由付けの方が、Xの主張により直接的に対応していると思われる。

本判決と第一審判決の判断が異なるのは、本件措置1-2、同2及び同3についてであるが、この判断の相違は、B副社長のXに対する発言内容の認定及びアカウントマネージャーとしてXが従事した業務に対する評価の違いによるものと考ええる。すなわち、上記判旨2(2)記載のB副社長の発言内容のうち④は、本判決が認定事実に加えたものであり、本判決はかかる発言内容に照らし、本件措置1-2がXの育児休業等を理由とするものと評価しているのに対し、第一審判決では、B副社長が当該発言をしたことを認めるに足りる的確な証拠はないとしており、この点は第一審と控訴審とで証拠評価が異なったものといえる。また、アカウントマネージャーとしてXが従事した業務に対する評価という点では、本判決が、「直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないもの」は本件各規定の禁止する「不利益な取扱い」に当たるとした上で、37人も部下を持っていたXに1人の部下もつけず、電話営業をさせていたことは、業務の内容面で「質が

著しく低下」し、「妊娠前まで実績を積み重ねてきた控訴人のキャリア形成に配慮せず、これを損なうもの」と評価するのに対し、第一審判決では、アカウントセールスやリファーマルセールスの立案、実行に関する業務であり、「チームリーダーが行っていた新たな販路の開拓に関する業務と相当程度共通する内容」と評価している。この評価の相違については、アカウントマネージャーの具体的な業務内容に関するY社側の立証が十分ではなかったものと推察される。

本件各規定にいう「不利益な取扱い」とは、「仮に妊娠、出産をせずにも働き続けていた場合における当該女性労働者の処遇」と比較して、妊娠、出産等を理由に処遇が低下している場合の取扱いをいうと解されており、均等法指針⁷⁾第4の3(2)において、降格させること、減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと、不利益な配置の変更を行うことなどが例示として挙げられている。また、本件で問題となった不利益な配置の変更について、同指針では、「配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべき」とされており、かかる記載(波線部分)からは、その不利益性は、基本的に経済的な不利益を想定していると考えられる。

この点、本判決の上記判示及びそれに基づく判断内容(上記2(2))は、経済的な不利益を伴わない場合で、さらには将来に及ぼす影響というよりは、「妊娠前まで……のキャリア形成に配慮せず、これを損なうもの」との評価から、「不利益な取扱い」の該当性を肯定しており、指針等が想定するよりも該当性の範囲を広げるものといわざるを得ないほか、「業務の内容面で質が著しく低下」するとの評価も、業務内容に精通していない裁判所が的確に評価できるのか疑問があるといわざるを得ない。

3 本判決を踏まえた留意点

以上のとおり、本判決の判断内容については、疑問なしとしないが、高裁の判断ということもあり、企業としては、育児休業等から復帰する社員の配置変更に当たっては、経済的不利益の点もさることながら、業務内容それ自体についても、育児休業等の前に従事していた業務と比較して、権限や責任等に著しい差が生じていないか等、留意する必要があると考える。

5 『最高裁判所判例解説 民事篇 平成26年度』一般社団法人法曹会 435～436頁(市原義孝)

6 厚生労働省平成27年1月23日 雇児発0123第1号

7 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程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

【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

本判決が述べるとおり、均等法9条3項及び育介法10条(以下併せて「本件各規定」)は私法上の強行規定であり、これに違反する行為は無効であるほか、対象労働者に財産的・精神的損害を与えれば、不法行為として賠償責任を生じさせると解される(菅野和夫『労働法第12版』弘文堂274頁)。他方、本件各規定に反する行為があった場合にも、なお適法となる場合として本判決が挙げる判断枠組み(前頁の下線部分)は、判文上は明記されていないものの、広島中央保健生協(C生協病院)事件(最判平成26年10月23日労