

# 判例から学ぶ医療と法 — 第76回

## 「育児休業取得に伴う不利益取扱い」

大阪高裁平成26年4月24日判決

弁護士法人 杜協同法律事務所  
 弁護士 三橋要一郎

### ◆事案の概要

看護師であるXは、平成10年4月、短時間労働者として医療法人Yに採用され、平成15年4月からはYが開業・運営するY病院に勤務していた。

Xが平成22年9月4日から12月3日まで育児休業を取得したところ、Yは、3カ月以上の育児休業をした者は翌年度の職能給<sup>1)</sup>を昇給させない旨の就業規則上の定めがあるとして、平成23年度の職能給を昇給させなかった<sup>①</sup>。また、Yは、3カ月以上の育児休業した者は当年度の人事評価の対象外になるとして、Xに対して、(一定の年数継続して基準以上の評価を受けた者に付与される)昇格試験の受験資格を認めず、受験の機会を与えなかった<sup>②</sup>。

Xは平成25年1月31日付で自己都合によりYを退職したが、その後、Yによる上記①②の措置が育児介護休業法10条に定める不利益取扱いに該当し、公序良俗(民法90条)に反する違法行為であると主張して、Yに対して昇給・昇格していた場合の給与・退職金の差額約28万円および慰謝料30万円の支払いを求めて提訴した。

第1審である京都地裁は、①の措置は法の趣旨に照らし望ましくはないものの違法とは言えないが、②の措置は違法と判断し、慰謝料15万円の支払いを命じた。Xが控訴。

### ◆判決の要旨

大阪高裁は、以下のとおり判示して、Yによる①②の措置のいずれについても違法と判断し、Yに対して約24万円の支払いを命じた。

#### ①について

Yの就業規則上の「本件不昇給規定は、1年のうち4分の1にすぎない3カ月の育児休業により、他の9カ月の就労状況いかににかかわらず、職能給を昇給させないというものであり、休業期間を超え

る期間を職能給昇給の審査対象から除外し、休業期間中の不就労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであるところ、育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取扱いよりも合理的理由なく不利益に取扱うものである。育児休業についてのこのような取扱いは、人事評価制度の在り方に照らしても合理性を欠くものであるし、育児休業を取得する者に無視できない経済的不利益を与えるものであって、育児休業の取得を抑制する働きをするものであるから、育児介護休業法10条に禁止する不利益取扱いに当たり、かつ、同法が労働者に保障した育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に保障した趣旨を実質的に失わせるものであると言わざるを得ず、公序に反し、無効というべきである。

したがって、本件不昇給規定を根拠に平成23年度にXを昇給させなかったYの行為は、不法行為法上違法というべきである。」

#### ②について

「Y病院においては、評価期間1年のうち勤務期間が3カ月以上の者を全て人事評価の対象とすると定めており、Xについても平成22年度の人事評価をし、BBの総合評価を下したことが認められる。

そうすると、Yは、平成23年度の終了により、総合評価Bを取得した年数が標準年数の4年に達したのであるから、平成24年度にS5に昇格するための試験を受験する資格を得たことが認められ、正当な理由なくXに昇格試験受験の機会を与えなかったYの行為は、不法行為法上違法というべきである。」

本判決は最高裁においても維持され、確定した。

## ◆この判例をどう理解するか

### 1. 「不利益取扱い」の禁止

今回は、医療機関における労働関係に関する裁判例を取り上げた。

育児介護休業法10条は「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」と定めている。この不利益取扱いの禁止は、介護休業、子の看護休暇、育児・介護のための残業免除や時間外労働制限等にも準用される。また、妊娠・出産等を理由として不利益な取扱いをすることも同様に禁止される(男女雇用機会均等法第9条3項)。

ここでいう「不利益な取扱い」とは、解雇や雇い止め、降格などはもちろん、減給や賞与における不利益な算定、人事考課における不利益な評価、不利益な配置の変更を行うことなども含まれる。例えば、病院に勤務する女性理学療法士が妊娠中に軽易業務への転換に際して副主任を免ぜられた(職位の引き下げとしての降格がされた)事案では、妊娠中の軽易業務への転換を契機とした降格であっても原則として禁止されるとし、同事案では本人の渋々ながらの同意があったものの、不利益な影響の内容・程度や事業主からの説明などに照らし、「自由な意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足りる合理的な理由が存在しない限り違法・無効となるとされている(最高裁判平成26年10月23日判決)。もちろん、別の理由による解雇・減給などが禁止されるわけではないが、対象者に妊娠・出産、育児・介護などの事情がある場合には慎重な判断が必要となるため、専門家へ事前に相談されることが望ましい。

なお、年次有給休暇の取得についても、同様に不利益取扱いは禁止される。念のため確認されたい。特に少人数の職場では、特定の職員がこれらの休暇・休業などを取得・利用することの影響が大きいことは理解できるが、これらは法が認めた労働者の権利であり、事業主としては、各職員がこれらを取得・利用しても対応できる職場環境・体制を整える義務がある。

本件事案は、X個人に対して育児取得を理由に嫌がらせをしたものではなく、院内の規定・制度自体が結果として育児取得者に不利益を与える制度となっていたこと自体が違法と評価されている。本件では、①の措置については地裁と高裁で判断が分かれているが、地裁では不利益の程度が大きくないこと、労働組合からもその就業規則の定め・運用に異議が出ていなかったこと、育児休業の取得

を抑制する目的で定められた規定ではなかったことなどを考慮して違法とまでは言えないと許容したのに対して、高裁は規定自体が合理性を欠いており、(結果として)育児休業の取得を抑制する働きを有していることを重視して、法が禁止する「不利益取扱い」にあたりと厳しく評価した。事業主たる先生方においては、本裁判例も踏まえ、この機会にいま一度、院内の規定・制度のチェックをお願いしたい。

### 2. ハラスメント対策にかかる最近の法改正

これらの不利益取扱いの禁止に関連する事項として、事業主として求められるハラスメント対策がある。従前から、セクシャル・ハラスメントとマタニティ・ハラスメントについては事業主として防止措置義務が課されていた(雇用機会均等法11条および11条の3)。

今般、各ハラスメントに関する法律の改正がなされた(令和2年6月施行)。これにより、新たにパワー・ハラスメントが法律上定義され、他のハラスメントと同様に事業主としての防止措置義務が課されることとなった(労働施策総合推進法30条の2 なお、中小事業主は令和4年4月から義務化)。また、他のハラスメントについても、ハラスメントの相談を行ったことなどを理由とした不利益取扱いの禁止が明記された。事業主に求められる防止措置の内容としては、ア)事業主の方針の明確化およびその周知・啓発、イ)相談体制の整備、ウ)事後の迅速・適切な対応などが挙げられる。これらの対策をとらない状態のまま、ハラスメントの事案が発生した場合には、事業主としても安全配慮義務違反を問われかねない。防止措置の具体的な内容については厚生労働大臣による指針が公表されているため、この機会にこれらを参考に院内のハラスメントに対する対応・制度の在り方をご検討されたい。

## ◆この判例からどう学ぶか

- ①妊娠・出産、育児・介護休業取得などを契機とした不利益取扱いは法律で禁止されており、仮に労働者本人から了解を得ていたとしても事後に違法・無効とされる可能性がある。
- ②ハラスメント対策に関する法律が改正となり、各種ハラスメントにつき広く職場における防止対策が事業主に義務付けられ、また、相談したことなどを理由とする不利益取扱いの禁止も明示された。

1) 経験年数と能力により定まる等級・号俸によって変動する給与