

## 【事件名】医療法人稲門会事件（大阪高裁平成 26.7.18 判決）

～法人の育児休業関係規定に基づいて、3か月の育児休業をとった男性看護師の翌年度の昇給が行われなかったことが違法とされた事例～

### 👉 どんな事件ですか？

- 本件は、Y法人が運営する病院に勤務していた男性看護師Xが、3か月の育児休業を取得したところ、翌年度の昇給（職能給）が行われなかったため、昇給した場合の給与額との差額等の支払を求めた事件です。
- Y法人の育児介護休業規定は、3か月以上の育児休業を取得した場合は、その翌年度の定期昇給時に職能給を昇給させないと定めていました。（就業規則の昇給の欠格要件は「3か月の不就業」ですが、私傷病を除く欠勤、休暇、休業などの期間は含まない取扱いとしていました。）
- 地裁で違法とまではいえないと判断され、Xが控訴して高裁で争われました。

### 👉 何が問題となったのですか？

- 育児介護休業法では、事業主は、労働者が育児休業を取得したことを理由として、不利益な取扱いをしてはならないとされています（10条）。
- 本件では、労働組合と協議して改定が重ねられていたY法人の育児介護休業規定を根拠に、3か月の育児休業取得を理由として職能給を昇給させなかったことが、労働者に対する不利益な取扱いに該当するかどうかが問題になりました。
- 本件では、地裁が規定の合理性に疑問は残るとしつつも育児休業取得の権利を抑制したものとまでは認められないと判断したため、法の趣旨も争われました。



### 👉 裁判所はどう判断したのですか？

#### 1 育児介護休業法10条の趣旨について、次のように判断されました。

育児介護休業法10条は、事業主は労働者が育児休業を取得したことを理由に解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨定めている。実際の取扱いで同法が労働者に保障した育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合は、公序に反する不法行為として違法になるものと解するのが相当である。

#### 2 本件育児介護休業規定の適法性については、次のように判断されました。

本件育児介護休業規定は、1年の4分の1にすぎない3か月の育児休業により他の9か月の就労状況にかかわらず職能給を昇給させず、育児休業を他の私傷病以外の欠勤、休暇、休業よりも合理的理由なく不利益に取り扱うものである。このような取扱いは合理性を欠き、育児休業取得者に無視できない経済的不利益を与え、育児休業取得を抑制する働きをするものであるから同法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権利を抑制し、ひいては同法の趣旨を実質的に失わせるものであるから、公序に反し無効というべきである。

#### 3 本事件の結論

Xの請求を認めなかった第一審判決を変更し、Y法人がXの職能給を昇給させなかったことは不法行為として違法であると判断し、Xの請求を認めました。

なお、この判決は最高裁で確定しています。（上告棄却・不受理 平成27年12月16日最二小決定）



### 👉 この判例で注目すべきところは何か？

- 本件は、男性の育児休業取得を理由とする不利益取扱いに係る事案で、いわゆるパタニティー・ハラスメントに係る珍しい裁判例です。
  - 本件では、労働基準法等に基づいた労働者の権利行使をめぐる争いで、権利行使を抑制し、権利を保障した法の趣旨を実質的に失わせる取扱いと認められれば、公序違反として無効となるとした過去の判例\*と同様の判断を改めて示しました。
- \*[日本シェーリング事件（最一小判平成元.12.14）](#)、[沼津交通事件（最二小判平成5.6.25）](#)、[東朋学園事件（最一小判平成15.12.4）](#) 参照