

# 育休復帰と不利益取扱い

## 1 妊娠・出産・育児休業等を理由とした不利益取扱い

妊娠・出産及び育児休業等の申出・取得等を理由として「不利益な取扱い」をすることは、法律で禁止されています（男女雇用機会均等法第9条第3項・育児介護休業法第10条。以下「同各項」という。）。「不利益な取扱い」としては、解雇、降格、減給、昇進等に係る不利益な評価、不利益な配置変更などが挙げられます。

## 2 育児休業復帰後の職務配置が違法と判断された事例

育児休業から復帰した際の職務配置が上記法令等に違反するとされた最近の裁判例を紹介します（アメリカン・エクスプレス・インターナショナル事件・東京高判令和5年4月27日）。

### (1) 事件概要

37人もの部下を統率するチームリーダーの職にあった女性労働者を、育児休業後、部下のいない新設の部門に配置し、電話営業に従事させたことなどが、「不利益な取扱い」に該当するか否かが争われました。

一審判決（東京地判令和元年11月13日）では、職務等級の低下を伴わない役職の変更に過ぎず降格には当たらないことや、部下がいないことで業績連動給の減少する可能性が高まるとしても基本給は減少せず不利益の程度が大きくないこと等から「不利益な取扱い」に当たらないと判断していました。

### (2) 高裁の判断

ア 本判決は、育児休業申出等を理由として不利益な配置の変更を行うことは、原則として同各項に違反する不利益取扱いに当たるものと解され、①労働者の自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認める合理的な理由が客観的に存在するか、②当該措置を行わなければ支障がある場合で、同各項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しない限り違法・無効になるとしました。これは、広島中央保健生協事件（最一小判平成26年10月23日）で示された判断枠組が適用されています。

また、配置の変更に係る不利益については、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場合でも、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、不利な影響をもたらす処遇に当たると判断しました。

イ 本件では、復職後の業務内容を妊娠前のものと比較すると、その質は著しく低下し、給与面でも不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み上げてきたキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったとされました。

なお、上記①及び②については、①会社との間で十分な話し合いもなく、労働者は復職後の業務説明を半ば一方的に受け、渋々受け入れたにとどまること、②新設部門への配置は、業務運営等の観点からやむを得ないものであったとしつつ、部下も付けず新規販路の開拓業務やもっぱら電話営業に従事させたことは業務上の必要性が高かったとはいえないことなどから、いずれも該当しないとして「不利益な取扱い」に当たると判断されました。

## 3 厚生労働省が定める指針

厚生労働省では、育児・介護休業に関し、事業主が講ずべき措置について指針を定めており、同省のホームページにも掲載されています。指針では、育児休業後は、原則として原職又は原職相当職に復帰させるよう配慮することや、不利益な配置の変更に当たるか否かの考え方などについて、示されています。

育児休業等から復帰する労働者の配置転換を行う際には、これらも参考にしつつ、労働者への影響について十分配慮し、慎重に検討することが求められます。

## POINT

- 男女雇用機会均等法及び育児介護休業法は、それぞれ、妊娠・出産・育児休業等を理由とする解雇その他の「不利益な取扱い」を禁止しています。
- 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、労働者への「不利益な取扱い」に当たります。そのため、育児休業等から復帰した労働者の配置転換を行う際には、労働者への影響について十分配慮し、慎重に検討することが必要です。