



Vol.29

弁護士 岡 正俊
狩野・岡・向井法律事務所

★社会福祉法人全国重傷心身障害児(者)を守る会事件

今回のニュースレターでは、社会福祉法人全国重傷心身障害児(者)を守る会事件(東京地裁平成27年10月2日判決・労働判例1138号57頁)をとりあげたいと思います。

1 事案の概要

原告らは、育児短時間勤務制度を利用し、所定労働時間1日8時間のところ、1日6時間の短時間勤務をしていました。被告は、原告らの基本給について、短時間勤務制度利用中は、8分の6に減額して支給していました。

また、昇給についても、同制度利用中は、業績評価等による算出式に8分の6を乗じて昇給号俸を決定していました(「本件昇給抑制」といいます)。

原告らは、本件昇給抑制が育児介護休業法23条の2に違反し、無効であるとして、本件訴えを提起しました。

なお、本件昇給抑制の後(平成25年5月1日以降)、被告は、原告らを含む全職員について、同日以降、育児短時間勤務の適用を受ける期間は、通常の勤務をしたものとみなし、一律の昇給抑制を行うことを取り止めました。

2 裁判所の判断

「本件昇給抑制は、本件制度(注:育児短時間勤務制度)の取得を理由として、労働時間が短いことによる基本給の減給(ノーワークノーペイの原則の適用)のほかに本来与えられるべき昇給の利益を不十分にしか与えないという形態により不利益取扱いをするものであると認められるのであり、しかも、このような取扱いが原告主張の指針によって許容されていると見ることはできないし、そのような不利益な取扱いをすることが同法23条の2に違反しないと認めるに足りる合理的な特段の事情が存することも証拠上うかがわれなところである。かえって、本件昇給抑制については、どのような良好な勤務成績であった者に対しても一律に8分の6を乗じた号俸を適用するものであるところ、そのような一律的な措置を執ることの合理性に乏しいものといわざるを得ないのであり、本件昇給抑制は、労働者に本件制度の利用を躊躇させ、ひいては、育児・介護休業法の趣旨を実質的に失わせるおそれのある重大な同条違反の措置たる実質を持つものであるというべきであるから、本件昇給抑制は、同法23条の2に違反する不利益な取扱いに該当するといふべきである。」

3 本件判決の評価

平成 26 年のマタハラ最高裁判決以降、育児休暇等を取得したことによる不利益取扱いが問題となるケースにおいては厳しく判断されているところ、本件判決も被告の措置を違法としましたが、いくつか考えるべき点があるように思います。

(1) 医療法人稲門会（いわくら病院）事件（大阪高裁平成 26 年 7 月 18 日判決・労判 1104 号 71 頁）は、昇給は本人給のみとする旨の就業規則の定めに基づき、職能給を昇給させず、昇格試験を受験する機会も与えなかったことが育児・介護休業法 10 条に禁止する不利益取扱いに当たり、かつ当該就業規則の定めは労働者の権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものであるから、無効としました。

この事件のように昇給の機会自体を与えないことは問題だと思いますが、本件判決のように、労働時間に応じた昇給号俸とすることまで違法とすべきなのでしょうか。

(2) 本件判決が、被告が、業績評価の後、さらに労働時間に応じて 8 分の 6 を乗じたことを問題視しているのだとすると（そのように読めます）、業績評価の中で、会社への貢献度として、勤務日数や労働時間を評価することは問題ないとも思えます。

もっとも、両者の間にそれほど大きな違いがあるとは思えません。

(3) 他の労働者からすると、勤務している期間中の貢献度が同じ程度だとすると、労働時間が長い分、より評価されて然るべきと考えるかもしれません。一方、育児休暇を取得したり短時間勤務をしている方からも、労働時間に応じた評価をしてもらった方が気兼ねなく休みやすいということもあるかもしれません。

(4) 有給休暇は有給ですが、育児休暇は無給でもよいものですので、法律も育児休暇中も勤務していたと同様に扱えとするものではありません。ほかの欠勤等と異なる取扱いをすることは問題だと思いますが、ほかの欠勤等と同様な扱いとして、勤務していなかったとして評価することもできないのでしょうか。

4 最後に

もちろん、子供を育てながら働く労働者を支援しようとするれば、法に違反しないから良いというわけでもなく、そのような労働者が働きやすい社会になれば良いと思いますが、あまり行き過ぎるとかえって職場がギクシャクしてしまう気もします。

本判決については控訴されているようですので、この事件も含め、裁判所や行政の考え方は今後も気をつけて見ていきたいと思えます。