



弁護士 岸田鑑彦
狩野・岡・向井法律事務所

Vol.13

★育児休業とイクメン

育児を積極的に率先して行うパパのことをイクメンというらしいです。我が家においても、「積極的」、「率先して」の評価の点については厳しい査定を受けているものの、休みの日は育児をしています。

國も、男性による育児休業の取得促進に向けたPRを行っていますが、現実問題その取得例は多くはありません。

今回ご紹介する裁判例は、使用者が、育児休業を取得した男性に対して、昇給を実施せず、昇格試験の受験資格を認めなかつたことが、育児介護休業法第10条が禁止する不利益取扱いに当たるとして争われた事案です（大阪高裁平成26年7月18日判決・医療法人稻門会事件）。

【事案の概要】

看護師である男性労働者が、3か月の育児休業を取得しました。

そうしたところ病院は、①就業規則に基づき、3か月以上休業した者に当たるとして翌年度の職能給について昇給させず、②同様に3か月以上休業した者に当たるとしてその年度を人事評価の対象外とし、結果として、一定年数継続して評価を受けた者に与えられる昇格試験の受験資格を与える

ませんでした。

そこでこの男性労働者は、これらの取り扱いが育児介護休業法第10条によって禁止される不利益取扱いに当たるとして、昇給、昇格していれば得られたであろう給与、賞与及び退職金の額と実際の支給額との差額、慰謝料の支払いを求めました。

【一般論】

裁判所は、当該病院の取り扱いが、育児休業の取得を抑制し、育児介護休業法が労働者に育児休業を保障した趣旨を実質的に失わせるような場合は、公序に反し、不法行為法上も違法になると述べました。これは従来の最高裁の判断枠組みと同様です。

【昇給不実施が違法とされた理由】

①1年のうち4分の1にすぎない3か月の育児休業だけで、他の9か月の就労状況を一切考慮しないのは、休業期間中の不就労を超えた不利益である。

②私傷病以外の他の欠勤、休暇等は、昇給の欠格要件である不就労期間には含まれないので、育児休業が欠格要件にあたるのは、これら欠勤よりも不利益に取り扱っている。要す

Labor-management.net News Vol.13

労働組合対応、労基署対応、使用者側の労務トラブルを弁護士岸田鑑彦が解決！

るに3か月間欠勤や休暇の取得を繰り返した場合にも昇給の対象になるのに、3か月間育児休業を取得した場合は昇給の対象とならないのは不合理である。

③昇給できることによる経済的不利益も無視できない。

以上から裁判所は、昇給していれば得られたであろう給与、賞与及び退職金相当額と実際の支給額との差額相当の損害を被ったものであると認定しました。

【受験資格を与えなかったことが違法とされた理由】

①就業規則上、3か月以上の育児休業をした者は人事評価の対象とならない旨の規定はない。
むしろ、病院では、評価期間1年のうち勤務期間が3か月以上の者全てを人事評価の対象とすると定めている。

②当該労働者についても育児休業を取得した年度についてはB Bの総合評価をしている。

③総合評価Bを取得した年数が標準年数の4年に達しているのであるから、昇格試験を受験する資格があった。

以上から裁判所は、正当な理由なく昇格試験受験の機会を与えるべきことは違法であると判断しました。

ただし、仮に昇格試験を受けたとしても、合格した高度の蓋然性があつたとまでは認められないとして、昇格したことを前提とした請求は認めず、昇格試験受験の機会が与えられず昇格の機会を失ったことに対する精神的苦痛として慰謝料15万円の限りで請求を認容しました。

【この判決が与える影響】

結局のところ、個々の規定の定め方、個々の取り扱いが、育児休業の取得の妨げになるかという事案ごとの判断になるため、全ての事案において同様の結論になるわけではありません。

今回の事案においても、もともとの昇給予定額がほんのわずかであり、経済的な不利益がほとんどないような場合や、欠勤や休暇と育児休業の取り扱いを同じにしていた場合（この事案でも、私傷病欠勤の場合は育児休業の場合と同様に昇給の欠格要件である不就労期間として取り扱っており、その点においては公平だったと思います）、実際に就労した期間に応じた査定による昇給の実施を行っていた場合には、結論も異なり得たのではないかと考えます。

いずれにしても今後はこのような訴訟が増えていくかもしれません。