



## Vol.143

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

### ★育児休業からの復帰に際して店長の空きがないこと等を理由に店長から副店長に降格させることは違法か？

今月のニュースレターは、店長として勤務していた従業員が、育児休業からの復帰に際して、店長職の空きがないことを理由に副店長に降格され、調整手当の支給も3か月で打ち切られたことが、育児介護休業法10条の不利益取扱いに当たるとして、差額賃金及び損害賠償を求めた事件（津地裁R8.3.27判決）をご紹介します。

#### 1. 事案の概要

##### (1) 当事者

被告は、電気通信事業法による通信事業者の通信機器販売及び電気通信サービスの加入手続等に関する代理店業務等を目的とする株式会社で、令和7年7月時点の店舗数は77店舗でした。

原告は、平成26年6月に新人スタッフとして入社し、副店長代行、副店長、店長代行などを経て、平成28年3月に店長となった女性従業員です。

被告における職位等級には、S1、S2、SM1、SM2があり、S1からSM2に向けて高位となり、SM1が副店長及び副店長代行、SM2が店長及び店長代行に該当します。

##### (2) 原告の育休取得及びその後の待遇変更

原告は、被告のc店店長であり、職位はSM2、基本給は月額24万2000円でしたが、第2子が誕生したことにより、令和5年6月から育児休業を開始しました。

原告は、令和6年5月、c店の副店長として職場復帰しました。その際、原告の職位はSM1に降格となり、基本給は月額21万9500円となりましたが、**月額2万2500円の調整手当を受給**するようになりました。**調整手当の支給は同年7月分（同年8月10日支給）をもって終了**しました。

##### (3) 被告の運用及び規程等

被告の人事管理担当者によれば、被告においては、育児休業に限らず休業からの復職者につき、復帰時に原職相当の役職に空きがあればそこに配置し、なければ、**復帰後3か月後を目途に行動評価を行い、休業前の職務レベルに達しているかを評価した上で、その後の処遇及び配置を決定する運用**とされていました。ただし、この運用は書面等による明示的な周知はされていませんでした。

また、被告の賃金規程上、調整手当は、「特段の事情により会社が必要と認めた場合」に支給することとされており、実際の運用としては、育休からの復職に際し、役職が変わった場合、**復職後3か月間、役職に応じた加算給相当分の減額を補填**するため支給されていました。

被告の人事制度では、昇格は行動評価結果が半期2回連続でA評価（S、A、B、C、Dの5段階）であることが必要であり、半期2回連続してD評価の場合降格とされていました。原告の直近の行動評価は、育休を挟んで連続3回Bでした。

##### (4) 原告復帰後の異動

- ・令和6年7月14日、c店店長が育休開始。
- ・同年9月、d店店長のfがc店店長となる。
- ・令和7年12月、e店副店長のgがc店店長となる。

## 2. 裁判所の判断

### (1) 判断枠組み

裁判所は、育児介護休業法10条は強行規定であり、育休の申出又は取得を理由とした不利益取扱いと同条に違反するものとして違法・無効であるとの最高裁判平成26年10月23日判決（広島中央保険生協（C生協病院）事件）の枠組みを引用しました。

その上で、法10条の趣旨・目的に照らせば、育休の申出又は取得を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同条の禁止する取扱いに当たると解されると判示しました。

もっとも、育休からの復帰後の配置等が、円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性に基づく場合であって、その必要性の内容や程度が、法10条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するときは、同条の禁止する不利益な取扱いには当たらないと解する余地があるとしました。

### (2) 本件への当てはめ

裁判所は、本件について特段の事情が認められるか否かを以下のとおり検討しました。

職場の組織、業務態勢及び人員配置の状況について、店長は各店舗に1名配置する必要があり、原告の復帰直後は店長とすることが困難であった点は認められるものの、復帰後3か月を経過した時点でもなお店長相当ないし店長職に戻す対応ができない業務運営上の支障が継続していたかは疑問であり、仮にそうであれば3か月で調整手当の支給を止めることの合理性に疑問があると判断しました。

また、復帰時に原職相当ポストに空きがない場合、ブランク期間後の行動評価においてA評価をとらない限り、原則として店長に復帰することはないが、逆に、改めて人事評価でAを連続2回取得する必要はないとの被告主張について、このような運用は、原職復帰に対する事実上の制約となることは明らかとしました。これに補足して、直近で、SM1級の店長候補者と同一条件での競争となること自体不利益である（育休を取得していなければ、店長は、降格要件に該当しない限り、店長としての異動となり、副店長クラスで連続2回A評価を取得した者があっても店長ポストに空きがないという理由で昇格できないはずである）と判示しています。

さらに、原告は就職から1年5か月で副店長代行、5か月で副店長、1年で店長代行、6か月で店長となり、複数店舗の店長を歴任しており、店長としての知識及び経験があること、直近の行動評価もB評価が続いていたこと、育休から復帰直後の評価シートにおけるコメントを踏まえても、原告が店長として不適格な事情も認められないとしました。

加えて、被告としては、法21条、22条の規定の趣旨・目的を十分に踏まえた職場体制整備を事前にすべきであったところ、被告は、原告の職場復帰の時期をあらかじめ把握していながら、復帰後の配置ないし労働条件について、事前に検討していた様子もなく、原告への周知もしていなかった点も指摘しました。

### (3) 結論

本件措置が、法10条の趣旨に実質的に反しないものと認められる特段の事情は認められないとし、被告が、原告に対する調整手当の支給を打ち切った上、遅くとも令和6年9月1日に、原告をc店店長としなかったことは、法10条に反するものと言わざるを得ないと判示しました。そして、被告に対し、未払賃金差額支払、慰謝料を含む合計110万円の損害賠償を命じました。

## 3. まとめ

本判決は最高裁の枠組みに沿った判断ですが、使用者側としては、育児休業からの復帰の場面における降格等の不利益取扱いは、裁判所において極めて厳しく判断されるということを改めて理解しておく必要があります。

実務上、育休取得者の復帰時に原職に空きがないというケースは一定程度発生し得るので、使用者側として対応に悩む難しい問題です。もっとも、**本判決の事案においては、原告が復帰時に一旦副店長に降格したこと自体（その間、調整手当が支給されていたこと）は、裁判所も理解を示しています。**

しかしながら、店長職に戻すためのルール・運用が原職復帰に対する事実上の制約になっていると指摘しています。この点については、店長職に空きが生じた段階で原則としてそのまま店長職に復帰させるというルール・運用としておくべきと考えられます。育休取得を契機とした降格が原則違法であることからすれば、休業前と同等の職位に戻すための追加的な評価・選考を課すこと自体が、法10条の趣旨に反する取扱いとなり得ます。

そして、仮に復職後の勤務状況等を踏まえて降格させる必要があると判断するのであれば、就業規則等に基づく通常の降格手続によって行うべきです。

余談ですが、被告側が、広島中央保険生協（C 生協病院）事件とは事案が異なると主張したのに対し、裁判所は、同事件では軽易作業への転換が問題となったところ、軽易作業への転換は労働者に利益があるが、育休復帰時の降格は労働者の利益は基本的に存在しないので、厳格に判断されると指摘しました。これには得心しました。

お電話・メールでご相談お待ちしております。（9:00～17:00）

[杜若経営法律事務所](#) TEL03-6275-0691/FAX03-6275-0692

メールでのお問い合わせは[こちら](#)