



Vol.67

杜若経営法律事務所 弁護士 平野剛

★ 育休から復帰時の配置転換が不利益取扱いに該当するか？

今回は、育児休業からの復帰時に手当の減額を伴う配置転換を行ったことが育児介護休業法（育介法）10条で禁止される不利益取扱いに該当するかが争われた裁判例（東京地裁令和8年2月18日判決）をご紹介します。本件の争点は多岐にわたりますが、配転命令に関する部分に絞って取り上げます。

1 育児介護休業法 10 条

事業主は労働者が育児休業申出等を行ったことを理由として当該労働者に対して解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止されています（育介法 10 条）。

賃金の減額を伴わない配置転換を不利益取扱いと判断した裁判例（東京高裁令和5年4月27日判決＝アメックス事件）もあります。また、厚労省が公表しているQ&Aでは、原則として育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合には、これを「契機として」というと判断し、原則として「理由として」不利益取扱いがなされたものとして法違反であるとする趣旨の記述（QとAに分かれて「原則として」が2回出てきます）があります。これは、裁判例よりも厳しい見解を示しています。

そのようなタイミングで労働者に不利益が及ぶ対応をした場合、使用者側としては育休等を「理由」としていない旨を合理的に主張、立証できないと、育介法 10 条が禁止する不利益取扱いとして同条違反であると判断される可能性があります。

2 事案の概要

本件の原告は男性で、平成 30 年に被告会社に入社しました。採用時に外勤営業を行う業務に配置され、月 24 時間分の固定残業代に相当する外勤手当を支給されることになりました。

原告は被告に入社後、育児休業を取得するまで、リフォーム営業等の外勤営業職として勤務していました。以後の事実経過の概要は以下のとおりです。

R4. 9. 10 原告は、開始予定日を同年 10 月 10 日、職場復帰日を令和 5 年 1 月 10 日として、育児休業を申し出る。

R4. 10. 10 原告が育児休業を開始（担当業務はF社員に引継ぎ）。

R4. 12. 20 原告は上司のE部長に対し、予定どおり翌年 1 月 10 日から復帰する旨のメッセージを送信。E部長は原告に対し、「まずは営業ゼッケンつけられないのでFのフォローや内勤の手伝いをお願いすることになると思います」などと返信。

R5. 1. 10 原告が職場復帰。被告は、原告の担当職務を外勤営業職から内勤職に変更した（本件配転命令1）。原告は、同日以降、外勤手当を支給されなくなる。

R5. 1. 12 原告は、被告の人事部長及びE部長が面談し、原告の担当職務が外勤営業職から内勤職に変更された旨及びそれに伴い外勤手当が支給されなくなる旨の説明を受ける。

原告は、本件配転命令 1 について異議を述べ、E 部長は外勤営業職として扱えないかと提案し、人事部長は検討する旨述べる。

R5. 1. 25 人事部長は原告に対し、再考協議したが結果は変わらない旨伝える。

R5. 2. 2 原告は被告に対し、本件配転命令 1 には同意しないが、更なる不利益を避けるために異議を留保して内勤業務に従事する旨記載した内容証明郵便を送付。

R5. 2. 15 被告は原告に対し、本件配転命令 1 は有効であり拒否することはできず、これ以上の留保は看過できず懲戒処分も辞さない旨記載した内容証明郵便を送付。

R5. 4. 1 被告は原告を従前勤務していた支店の内勤職から新設の首都圏市場開発部の営業職に配置転換。

R5. 5. 11 被告は原告に対し、本件配転命令 1 は有効であるとしつつ、外勤手当削減の激変緩和措置による特別手当として 9 万 3135 円を支払う旨記載した内容証明郵便を送付。

3 裁判所の判断

(1) 本件配転命令 1 について

裁判所は、「本件配転命令 1 は、原告が本件育児休業から復帰したタイミングで行われ、かつ、外勤手当の不支給という効果を伴うものであるところ・・・育児介護休業法 10 条の趣旨や、被告においては復帰時の職場及び職務を原則として休業直前のものとする旨定めていること・・・に照らせば、業務上の必要性和労働者の不利益を比較衡量するに当たっては、前者が後者を相当程度上回るものである必要がある」というべき」との判断枠組みを示しました。

そのうえで、被告が、原告の育児休業期間が延びる可能性があったことや年度末に向けた繁忙期に担当者の変更による連絡ミス等を防ぐことなどを考慮した点について、「業務上の必要性が存しないとは言えないし、その目的が不当なものであるとはいえない」と述べました。

他方で、被告が主張した業務上の必要性について「ミスが生じる具体的なおそれがあるとは認められず、業務上の必要性としてはやや抽象的なものにとどまる」、「育児休業期間が延びる可能性があるという点も、一般的な可能性をいうものにすぎず、原告が予定どおりの時期に復帰することを前提に・・・復帰後の職務を検討することについて支障があったとはうかがわれない」と述べました。さらに、「(E 部長の提案) について、被告において何らかの具体的な支障がある旨検討されたとは認められない」と指摘し、「本件配転命令 1 に係る業務上の必要性は、外勤手当(月 5 万 3220 円)の不支給という原告の不利益を正当化するに足りるものとはいいい難く、その期間が本件配転命令 2 までの 3 か月弱であることや勤務地の変更を伴わないことなどを考慮しても、労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるといわざるを得ない」と述べ、配転命令権限を濫用したものとして無効であると判断しました。

(2) 本件配転命令 2 について

裁判所は本件配転命令 1 を無効と判断しつつ、その約 3 か月後に行われた本件配転命令 2 は別個のものとしてその有効性について判断しました。

原告側が本件配転命令 2 も育児法 10 条違反であるなどと主張したのに対し、裁判所は「本件配転命令 2 は、年度初めの定期異動の一環として行われたものと認めるのが相当であり、適正な人員配置を実現する業務上の必要によるものであって、これが本件育児休業を理由として行われたものであることや不当な動機・目的をもって行われたことを認めるに足りる証拠はない。また、原告は、賃金上・精神上の不利益をいうが、本件配転命令 2 以降の原告の勤務状況・・・を検討しても、いずれも労働者において通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものではない」と述べ、本件配転命令 2 を有効と判断しました。

(3) 不法行為について

本件配転命令1について、「原告が本件育児休業から復帰したタイミングで行われたことや外勤手当の不支給という効果を伴うものであったことなどを考慮すると、原告の人格的利益を侵害するものとして不法行為法上も違法というべき」と判断されました。慰謝料額については、内勤職として勤務する期間が3か月弱であったことや勤務地の変更を伴わないこと、令和5年1月から3月までの外勤手当の支払が認められること等を考慮して20万円とされました。

4 育休からの復帰時の配置転換の検討は慎重に

育休からの復帰時の本件配転命令1については、**業務上の必要性が労働者の不利益を相当程度上回る必要があるという基準でその有効性が判断**されました。この基準の字面だけ見ると使用者側にかなり厳しいように感じられますが、本件の被告では、育休からの復帰時は原則として原職とすることが定められていたことや、育児休業期間も3か月間で長期のものではなかったこと、配置転換に伴う経済的不利益が明確であったことが相当程度影響しているのではないかと考えられます。**この判断基準はあくまで本件限りのもので、一般化されるものではない**と言えるでしょう。

本件配転命令1については、会社の主張する業務上の必要性が抽象的なものと評価され、厳しく判断されたのに対し、本件配転命令2については、定期異動の一環として行われたものとしてあっさり有効であると判断されています。本件配転命令2も育休復帰から3か月弱後のものですが、厚労省のQ&Aが示すような枠組みでの判断はせず、適正な人員配置という業務上の必要性が認められることと「育児休業を理由として行われたものであること・・・を認めるに足りる証拠はない」ということから、原告の主張を斥けています。

復帰時の配置転換は、復帰後の定期人事異動に比べて個別的な人事権の行使であることが際立って見えます。特に経済的な不利益を伴うものについては、それを正当化できるだけの配置転換の業務上の必要性、合理性があるのかを慎重に検討する必要があります。

本件については、「3か月育児休業して戻ってきたら5万円以上も給与が減る異動を命じられるの？」という素朴な疑問が裁判所にも浮かんたのではないかと思います。そのような疑念を裁判所に抱かれてしまうと使用者側に厳しい結論になってしまいますので、第三者から見て疑問を抱かれないように復帰時の配置転換は慎重に検討し、経済的不利益が及び得るものであれば、必要に応じて不利益緩和措置を講ずることも検討しておくべきでしょう。

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](#)