

近時の労働判例

～労働法制特別委員会若手会員から～

第28回 最高裁判所第1小法廷平成26年10月23日判決
(広島中央保健生協(C生協病院)事件)〔労働判例1100号5頁〕

労働法制特別委員会委員 中野 真 (63期)



1 事案の概要

上告人(以下「X」という)は、平成6年3月21日、被上告人(以下「Y」という)との間で、理学療法士として期間の定めのない労働契約を締結し、平成19年7月1日には訪問リハビリ施設Bの副主任となった。

平成20年2月、Xは第二子を妊娠したことから労基法65条3項に基づき軽易業務への転換を希望し、これを受けたYは、同年3月1日、病院内でのリハビリ科(以下「リハビリ科」という)に異動させ、副主任を免ずる旨の辞令を発した(以下「本件措置1」)。

Xは、同年9月1日から同年12月7日まで産前産後の休業をし、同月8日から同21年10月11日まで育児休業をした。

平成21年10月12日、Yは、育児休業を終えて職場復帰したXを訪問リハビリ施設Bに異動させたが、同施設にはXに代わる副主任を配置済みであったことから、Xを副主任に戻さなかった(以下「本件措置2」)。

Xは、これに抗議し、管理職手当(月額9500円)及び債務不履行に伴う損害賠償を求めて本件訴訟を提起するに至った。

2 裁判所の判断

(1) 第一審、原審では本件措置1(降格)が有効とされたが(副主任を免ずることについて同意があるとして、降格が権利濫用にあらず、均等法9条3項の違反もないとされた)、最高裁は、法廷意見において、本件措置1について、均等法9条3項

違反の疑いを指摘し、原判決を破棄差し戻した。

なお、櫻井龍子裁判官は本件措置2と育児法10条との関係について補足意見を述べている。

(2) 最高裁の法廷意見では、妊娠又は出産を理由とする不利益取扱いを禁止する均等法9条3項が強行法規であることを前提に、「妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たる」としつつ、①「当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき」又は、②「事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに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から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同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するとき」には、同項の禁止する不利益取扱いにはあたらないとした。

その上で、本件においては、降格によるXの不利益は重大で明らかであるにもかかわらず、軽易作業への転換措置がXにどの程度の負担軽減をもたらすか不明で、副主任業務の実態もわからず、Xが軽易作業への異動・降格に応じた際、降格措置が産休からの復帰後も継続されるものであったことも明示されていなかったこと等を理由に、①は

認められず、②についての審理は不十分として、原審に差し戻した。

- (3) 櫻井龍子裁判官は、育児休業を理由とする不利益な取扱いを禁止する育児法10条が強行規定であることを前提に、「育児休業から復帰後の配置等が、円滑な業務運営や人員の適正配置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育児・介護休業法10条の趣旨及び目的に反しない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あたらぬ」として、復帰後の配置が軽易作業変更前の原職と異なる場合には、原則として不利益取扱いにあたることとした（法廷意見と異なり、同意による例外については言及していない）。
- (4) 本法廷意見、補足意見を受けて、男女雇用機会均等法解釈通達、育児・介護休業法解釈通達の改正がされている（平成27年1月23日雇児発0123第1号）。

3 解説

- (1) 本件措置1は、人事権の行使としての降格（降職）である。人事権の行使としての降格の有効性を検討するには、通常、①労働契約上の根拠の有無、②権利濫用の有無、③強行法規違反の有無を検討することになる（労働事件審理ノート〔第3版〕79頁以下参照〔配転について〕）。
- そして、法廷意見では、③について、均等法9条3項に反しないかが検討とされ、軽易職務への転換に伴う降職については、原則として均等法9条

3項の不利益取扱いに該当するとし、例外について、相当厳しい要件を課した（「自由な意思に基づく」承諾については、賃金債権の放棄に関するシンガーソーイングメシーン事件〔最二小判昭和48年1月19日民集27巻1号27頁〕等でもみられるところである）。

このように、降格について、原則として不利益取扱いとした理由の一つとして、最高裁は、均等法指針（平成18年厚労告614号）で降格が不利益取扱いの例示とされていることを挙げている。降格と、均等法指針において不利益取扱いとして例示されている他の措置との間で、区別を設ける合理的理由はないことからすれば、今後、均等法指針で挙げられているその他の不利益取扱いについても、原則として均等法9条3項に反すると判断される可能性はある（前掲の改正通達も同趣旨である）。

- (2) 本法廷意見、補足意見によれば、企業としては、原則的には、出産のために休業をする女性管理職のために、管理職のポジションを空けておかなければならず、この点で、企業に負担が課されるわけであるが、女性が安心して出産ができ、育児をしながら働ける社会を作るためには、そのような負担の甘受が企業に求められるということであろう。具体的には、管理職のAが妊娠、休業した場合、Aを管理職に留めたまま、別の労働者Bに、Aの管理職業務を代行させ、Aが育児休業から復帰した後は、Aが管理職業務を再開するという対応が考えられるが、使用者としては、このような管理職の頻繁な変更が業務に多大な支障を及ぼすような特段の事情を立証する必要がある。