

人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

育児休業の不就労期間の取扱い

<賞与、昇給・昇格等への反映>

発行元：社会保険労務士 山口事務所
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5
ヒロビル2F
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp
Homepage：http://www.ys-office.co.jp
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

平成26年10月に最高裁判決が出されて以降、妊娠・出産等を理由に不利益な取扱いを行うマタニティ・ハラスメント（以下、マタハラ）への関心が高まり、企業からの相談も増えています。その中で、育児休業による不就労期間を賞与や昇給・昇格等に反映させることが不利益取扱いに該当するのか、という質問を受けることがあります。今回は、実務でも対応が難しい育児休業による不就労期間の取扱いにスポットをあてて、裁判事例を交えながら解説します。

1. 違法な不利益取扱い(マタハラ)とは

妊娠、出産、育児休業などを理由として、労働者にとって不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法や育児介護休業法により禁止されています。

<主な不利益取扱いの例>

- ①解雇、雇止め
- ②降格、減給
- ③不利益な配置転換、雇用形態の変更
- ④賞与等における不利益な算定
- ⑤昇進、昇格の人事考課における不利益な評価 等

平成26年10月の最高裁判決以後に出された行政の解釈通達では、妊娠・出産・育休等を「契機として」(妊娠・出産等の終了から1年以内に)不利益取扱いが行われた場合は原則法違反となることが示されました。

上記の不利益取扱い例の中で①～③は比較的イメージが付きやすいですが、④賞与、⑤昇進・昇格についてはどの程度が不利益取扱いに該当するのか難しい面があります。次に育児休業取得を理由とした不昇給が問題となった裁判事例をご紹介します。

2. 医療法人稲門会事件(大阪高判平 26.7.18)

【概要】

病院で看護師として勤務していた男性職員が3ヶ月間の育児休業を取ったところ、病院の賃金規定により次年度の昇給が見送られ、また3ヶ月間の不就労を理由に昇格試験の受験資格を与えられなかったことについて、育児介護休業法で禁止される不利益取扱いに該当し、公序良俗に反する行為であるとして給与差額等を請求した事案です。

【判決内容】

昇給見送りについて、1審の地裁判決では、今回問題となった職能給ではなく、本人給は年齢に伴い上がることや、不昇給による経済的な不利益が月2,800円と小さいこと等を理由に違法ではないと示されました。一方、本件高裁判決では、次の理由で1審と異なり違法と判断されました。

- ①同じ不就労でありながら、遅刻、早退、年次有給休暇、生理休暇、慶弔休暇等は、職能給昇給の欠格要件である3ヶ月の不就労期間には含まれておらず、育児休業

を他の休業に比べて不利益に取り扱っている。

- ②育児休業をした年度の人事評価をしておきながら、1年のうち4分の1にすぎない3ヶ月の育児休業により、他の9ヶ月の就労状況にかかわらず、昇給させないのは、人事評価制度のあり方に照らしても合理性を欠く。また、育児休業を取った年度を昇格試験の受験に必要な標準年数に算入せず、昇格試験を受験させなかったことについても不法行為にあたる判断されました。

3. 賞与、昇給・昇格へ反映させる場合の留意点

上記の裁判例や国の指針等を踏まえ、育児休業の不就労期間の取扱いとして、次の点に留意しましょう。

(1)賞与

育児休業による不就労期間の日数を他の休業と同様に賞与の算定対象期間から控除して減額することは、不利益取扱いには該当しないと考えられます。しかし、その日割り分以上を減額したり、算定対象期間内に勤務があるのに、不就労期間を理由に一律に不支給とするのは不利益取扱いとされる可能性がありますので注意しましょう。

(2)昇給・昇格

育児休業の不就労期間がある場合の昇給見送りについては、育児休業だけでなく、他の欠勤や私傷病休職等も含め等しく不就労期間として扱うことが条件となります。しかし、2の裁判例のように、欠格要件の対象期間(本件だと3ヶ月)が短すぎたり、昇給停止額が大きかったり、賃金規程の定め方があいまいであったりすると、不利益取扱いと判断される可能性もあります。

今後は育児休業等の不就労期間だけを理由に昇給停止とするのはリスクがあるといえます。自社の運用状況や、賃金規程・育児介護休業規程等を確認しておきましょう。

昇格についても、育児休業の取得を理由に昇格機会が遅れることのないよう配慮することが必要と思われる。

現在、国会で、妊娠した労働者等の就業環境の整備について事業主に雇用管理上必要な措置を義務づける法案が審議されています(平成29年1月施行予定)。行政の動きも踏まえ、出産、育児を行う社員の雇用管理について慎重に対応を進めていきましょう。

● コラム ●

休日に神宮外苑で行われている無料自転車教室へ6歳の息子を連れて行ってきました。最初はペダルを外した状態で足で蹴って乗り、バランス感覚をつかんでから、ペダルをつけて練習するという流れでした。プロに教えてもらい、自転車に乗れるようになることを期待していましたが、ペダルなしで2時間くらい延々乗り続け(蹴り続け)、結局ペダルをつけることもなく終了しました。良い足腰のトレーニングになりました。(山口)