

# 弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

26

## 判例から見る 労働トラブルの 防止対策

ら構わない。ただ、一年後、二年後戻りたい時に席があるかは分からない。会社自体なくなっているかもしれない。そうしたら復帰できないかもしれない」等と発言しました。このとき原告は産休や育休を取ることに、代表者が消極的であると受け止めたものの、代表者の了承は得たことか

ついては、「今更戻ってこられる状況ではない」「（人員を補充したので）仕事がない。退職した方がいい」「もう一度働きたいなら代表者が面接をする。それから雇うかを決める」等と言って発行しませんでした。そこで、原告は、被告が原告の復職を拒否しているとして、復職予定日以降も出社せず、裁判に至ったというものです。

うに、原告に対して、復職の為の面談が必要であるから出社するように明確な指示をする必要があった」として、復職予定日以降の原告が出社していない間の賃金のうち、被告が原告に対して出社を命じる文書を送付するまでの間の賃金の支払いを被告に命じました。



## 育児休業をめぐる トラブル

マタハラ（マタニティ・ハラスメント）という言葉がすっかり浸透したようです。マタハラ事件（女性労働者が産前産後休業や育児休業を取得したことを契機とした労働紛争）も増えています。

め、さらに、復職予定日以降、会社に出社できなかったのは被告に責任があるとして賃金の支払いを求めたという事案です。

X商事事件（東京地裁平成27年3月13日判決）は、産前産後休業中の原告に対して退職通知と退職金を送付したり、就労証明書を発行しなかった等の会社の行為について不法行為が成立するとして、原告が雇用主である被告に損害賠償を求

れば、従業員約25名程度の洋酒の輸入等を行う被告に勤務する原告は、妊娠判明後に被告代表者と面談し、出産後も働きたいので育児休業を取得したいと伝えました。しかし、このとき代表者は「三年までは親元で子どもを育てた方がいいのではないか」「産休でも育休でも休職でも一度辞めるのも会社としては同じだか



ら、産休・育休手続を取ったうえで、休業に入りました。ところが、原告の出産翌日、会社は、原告に対して退職通知書と退職金を送付しました。原告の抗議を受け、会社はこの退職通知書を取消し、育児休業許可通知書も送付しましたが、原告が求めた就労証明書（保育園の申込手続に必要）に

「（被告の対応は）原告の復職を拒否し、又は原告を解雇しようとしているとの認識を原告に抱かせてもやむを得ないもの」であって、被告は「自らの対応により原告に抱かせた誤解を速やかに解き、原告の復職に向けた手続が円滑に進むよ

この会社は育児休業等についての理解が十分でなかったのか、その対応方法に問題があったことは否めません。労働者と十分なコミュニケーションをとることができず、誤解を招く言動を繰り返した結果、裁判で損害賠償と、不出社の間の賃金の支払いを命じられるという結果となりました。マタハラをめぐるトラブルを招かないためには、使用者において、雇用関係における妊娠・出産・育児の諸制度を確認し、十分に理解することが重要と思われます。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）  
イラスト・源 安孝