弁護士に聴く

判例から見る労働トラブルの防止対策 126

弁護士　森　美穂

育休取得後の配置転換

1、不利益な取扱い

女性の妊娠、出産等を理由とする「不利益な取扱い」は男女雇用機会均等法（以下「均等法」）で、また、育児休業取得を理由とする「不利益な取扱い」は育児介護休業法（以下「育介法」）でそれぞれ禁止されています。

2、アメックス（降格等）事件

アメックス（降格等）事件は、個人顧客向けカード獲得に向けた営業部門の東京のチームリーダーとなり37人の部下を統率していたXが、産前産後休業、育児休業等を取得して復職したところ、会社がXの休業中に所属チームを消滅させ（措置①）、復職したXを部下をもたないマネージャーに配置し（措置②）、その後、組織変更による新設部署のチームリーダーには札幌のチームリーダーAを兼任させたこと

（措置③）及びその他の会社の行為について、均等法及び育介法が禁止する「不利益な取扱い」に該当するとして、Xが会社に対して損害賠償等を求めた事件です。

3、東京地裁令元・11・13判決

原審の東京地裁令元・11・13判決は、Xが「不利益な取扱い」と主張した措置の全てについて、均等法及び育介法違反はないとして、Xの請求を退けました。

4、東京高裁令5・4・27判決

しかし、その控訴審の東京高裁令5・4・27判決は、措置②③について、均等法9条3項及び育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たるほか、人事権を濫用するものであって公序良俗に反すると判示しました。なお、措置①のチームの消滅については、業務上の必要性に基づくものであり、Xの妊娠、出産、育児休業等を理由とするものとは認められず、人事権の濫用にも当たらないとしています。

高裁は、措置②について「基本給や手当等の面において直ちに経済的不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないもの」は「労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たる」としたうえで「復職した控訴人に一人の部下もつけないで」「業務をさせたのは、専ら、控訴人に育児休業等による長期間の業務上のブランクがあったことと、出産による育児の負担という事情を考慮したものというべきであって」、措置②はXの「妊娠、出産、育児休業等を理由とするものと認めるのが相当」と判示しました。

そして「一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話業務に従事させたという限度において、『不利益な取扱い』『人事権の濫用』」に当たると判示したのです。

また、措置③についても、引き続き電話営業を行わせた限度において「不利益な取扱い」等に当たると判示しています。

5、キャリアに対する期待感

高裁は、Xがかつて当時の副社長から、女性管理職のロールモデルであると言われてチームリーダーまで昇進し、これからの自らのキャリアに対する期待を抱いていたことを認定し、経済的な不利益を伴わない場合であっても、業務の内容面での質の低下や将来のキャリア形成への影響において労働者に不利な影響をもたらすような処遇（配置転換）は、均等法及び育介法の「不利益な取扱い」に当たると判断したものです。

6、会社に慰謝料２００万円

また、高裁は、会社に雇用された後、業績を上げ昇進を重ねてチームリーダーとなり、管理職として37人の部下を擁するチームを統率していたXが、育児休業等を取得して復職したところ、一人の部下も付けられることなく業務に従事させられ、業務の中心を電話営業とされたことや、その後の人事評価でリーダーシップの項目を最低の評価とされたことで少なからぬ精神的苦痛を被り、将来の会社内におけるキャリア形成に対する期待感を害されたとして、会社に対して慰謝料２００万円の賠償を命じています。

高裁は、女性のキャリア形成に対する期待感を法的保護の対象と考え、それを害する配置転換等を「不利益な取扱い」としたうえで会社の損害賠償責任を認めたと言えます。

（森法律事務所　所長）

イラスト・源　安孝