

「産休・時短勤務で賞与ゼロ」は違法

東朋学園事件 (最高裁03年12月4日)

産休・時短で賞与なし?!

働く女性が増えてきましたが、圧倒的に育児の負担は女性に偏っています。産後休業は必ず取らないといけませんし、在職中に出産した女性の約87%が育児休業を取っています。育児は男性もできませんが、男性の育児休業取得率は3%にも届きません。妊娠・出産をするのは女性だけです。妊娠・出産・産前産後休業の取得を理由とする不利益扱いは女性差別と見ることもできます。

マタニティ・ハラスメントという言葉が社会に浸透し、妊娠・出産・育児の取得等に対する不利益な扱いは許されないという認識も、徐々に広がってきたよ

うに思います。これまでの女性労働者の闘いの積み重ねの結果と言えます。

今回紹介する東朋学園事件は、産後休業・時短勤務と賞与の支給要件が問題になった事件です。

同学園の就業規則では、査定対象期間に90%以上出勤することを賞与の支給要件にしており、細則の「回覧文書」で産休や育児、勤務時間短縮措置により短縮された時間を欠勤扱いにしていました。女性労働者Aさんは、産後休業の期間と時短勤務により仕事につかなかった時間が欠勤扱いにされ、賞与の支給要件を満たさないとして賞与の支給を全額受けられなかったことから、その支払等を求めて提訴しました。

最高裁は、大枠として、賞与支給要件の90%条項は、産休や短時間勤務制度の利用などの権利行使を抑制し、労働基準法等がこれらの権利等を保障した趣旨を、実質的に失わせるものと認められる場合に限り、無効となるという判断を示しました。

そして、①本件90%条項は、賞与算定に当たり産休等を欠勤日数に含めて算定した出勤率が90%に満たない場合には賞与が全く支給されないこと、②本件賞与は年収の約30%を占めており、支給されない経済的不利益が大きいこと、③90%という出勤率の数値は、産休等を取った場合には、それだけでこの条項に該当して賞与の支給を受けられなくなる可能性が高いことから、本件90%条項は、産休や時短制度を利用する権利の行使を事

実上止めてしまう力が相当強いと認定し、本件90%条項は無効と判断しました。なお、欠勤分に応じた賞与の「減額」は許容しています。

労働者側に責任があると言える他の欠勤と、産休や育児のための短時間勤務制度などの法律上の権利行使による欠勤を同じに扱うことで、権利行使を保障した趣旨を実質的に失わせる場合には「無効」であるという判断を示した点に、この判決の意義があります。

最高裁にはもう一歩踏み込んで、「権利行使を保障した趣旨を実質的に失わせる」場合までいかななくても、権利行使をするか悩んでしまう程度でも不利益であると判断して欲しかったところですが、この最高裁判例が出された03年当時の男女雇用機会均等法では、妊娠・出産・産休の取得を理由とする解雇が禁止されているだけでした。

この最高裁判例の流れを受けて、06年に均等法が改正された際には、従来の妊

娠・出産・産休の取得を理由とする解雇禁止から、妊娠・出産等に係る事由を拡大し、さらに、その他の不利益取扱い(退職強要、降格や減給、賞与等における不利益算定など)も禁止されることになりました。

働きやすい社会に向けて

女性労働者を取り巻く環境は一歩ずつ改善・前進しています。

14年7月に、育児取得をめぐる不利益取扱いが問題となった事件の最高裁判決が出されました(医療法人稲門会(いわくら病院)事件)。原告は男性の看護師です。育児を3ヵ月取得したことを理由に、就業規則に基づき翌年度の職能給の昇給が行われず、昇格試験の受験も拒否されました。なお、この病院では、慶弔休暇や労災による休業等は職能給の昇給を行わない要件である3ヵ月の不労期間にはカウントされない扱いになっています。

大阪高裁は、職能給の昇給をさせな

かったことは、育児を他の休暇や休業の取扱いよりも合理的な理由なく不利益に取り扱うものであり、育児取得者に無視できない不利益を与えるものであって、育児介護休業法10条が禁止する不利益取扱いに該当し、同法が労働者に保障した権利を実質的に失わせるもので無効であると判断しました。昇進試験を受験させなかったことについても違法であるとして慰謝料を認めています。

育児取得等による不利益取扱いが厳しく判断されるようになってきました。働きやすく、働き続けられる社会を作っていくためには、生活と仕事が両立できるように、産休や育児、短時間勤務制度などを利用する場合に不利益を被らないような制度を整えるよう組合から会社に働きかけていくことが重要です。子どもをもつ労働者の事件を紹介しましたが、介護休業などを取る場合にも同じことが言えるでしょう。【橋本佳代子/弁護士・ウエル法律事務所】