

これって

ハラスメント？



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

ハラスメントになることをおそれ、職場でのコミュニケーションが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

## 第43回

育休取得で昇給しないのは  
パタハラ!?

育休取得により昇給せず、  
昇格試験も  
受験できなくなった事例

参考判例／大阪高裁2014年7月18日判決  
(原審)京都地裁2013年9月24日判決

男性の育休取得をめぐる嫌がらせ(パタニティハラスメント)が、話題になっています。

## ◇ 3か月の育児休業 ◇

男性看護師Aさんは、医療法人Xが運営する病院に勤務していたところ、妻の出産を機に3か月間の育児休業を取得しました。

医療法人Xの「育児介護休業規程」には、「育児休業中は『本人給』のみ昇給する」と定められて

おり、3か月以上の育児休業を取得した場合、定期昇給時に「職能給」(経験年数や能力に基づく等級に応じて支給される基本給)を昇給させない運用がなされていた。これは、育児休業中は就労していないため、能力が向上しないことを考慮してのことでした。

Aさんの勤める病院は、全従業員が現場における実務経験を積み重ねることによって、自己の能力を向上させることを重視しており、その観点から人事評価制度、賃金制度

を構築していました。そのため、育児休業に限らず「3か月の不就業」があると、職能給が昇給しない仕組みとなっています。

しかし、実際は、私傷病以外の欠勤、休暇、休業などの期間は含まない取扱いがなされていました。たとえば、有給休暇や労働災害による休業で3か月以上働かなかったとしても、職能給は定期的に昇給します。

## ◇ 育休取得が不利に働く ◇

3か月の育児休業を取得したAさんは、医療法人Xの「育児介護休業規程」に基づき、職能給が昇給しませんでした。

さらに、育児休業を取得したことから、昇格試験を受験するのに必要な年数を満たさないと、昇格試験も受験させてもらえませんでした。

医療法人Xの対応に不満を感じたAさんは、「育児休業を取得したことによって、①職能給の昇給がなされず、②昇格試験も受験できなかったこと、③昇給しない違法である」と主張し、昇給していれば支給されたはずの金額と実際に支給された金額の差額や慰謝料を求め、裁判を起しました。



## 裁判所の判断

## ◇ 職能給の昇給 ◇

①の職能給の昇給がなされなかった点については、一審と二審で判断が分かれました。

一審は、職能給が昇給されなかったことによりAさんが受けた経済的不利益は、月2800円であり、収入の1・2%にとどまること、3か月以上の育休取得によって昇給させない趣旨は、専門性の高い職務であることから実務経験を重視したものであり、育休の取得を一般的に抑制する趣旨ではないことなどを理由に「適法」と判断しました。

一方、二審では、育児休業を他の私傷病以外の欠勤、休暇、休業よりも不利益に取り扱っている点を重視し、「不昇給規定の趣旨が、不就労期間が1年のうち3か月以上に及ぶと、昇給に必要な職場経験が絶対的に不足することにある」とすると、育児休業であれ、他の理由であれ、不就労の事実と同じであるから、育児休業を上記欠勤等に比べて不利益に取り扱うことに合理的理由は見出し難い」と指



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、ハラスメント問題を中心に弁護士として活動する傍ら、独学を貫いた自身の経験を活かし、勉強法に関する出版、講演活動なども行なう。

摘し、3か月の育休を取得した者についても、その年度の人事評価をしながら、その評価結果いかにかわらず、育休取得を理由に一律に不昇給とするのは合理性を欠くとなりました。

そして、このような取扱いは、育休取得の抑制につながるとして、『違法』と判断しました。

#### ◆ 昇格試験の受験 ◆

②の昇格試験を受験できなかった点については、一審、二審とも違法性を認めています。Aさんは、育児休業を取得した年度も人事評価の対象となっており、昇格試験を受験するために必要な年数要件を満たし、受験資格があったと評価されたからです。

①と②の違法性が認められたことにより、医療法人Xには、約24万円の損害賠償金の支払いが命じられました。



#### ◆ 男性の育休を取り巻く状況 ◆

男性の育休取得率は2022年度に17・13%と過去最高になりました。しかし、いまだにパタハラに悩む男性は少なくありません。

育児介護休業法10条は、育休の申し出や取得を理由に「不利益な取扱い」をすることを禁じています。「不利益な取扱い」というと、解雇や減給など、育休取得者に対し、重大なデメリットを直接的に与えるイメージが強いでしょう。

しかし、裁判で違法とされるのは、もっと広い範囲です。裁判所は、実際になされた取扱いが、「育休取得の権利を抑制し、ひいては育児介護休業法が育休取得の権利を保障した趣旨を実質的に失わせる」かどうかという基準で判断しています。

そのため、たとえば、育休を取得していた期間以外の就労状況などを考慮せず、育休を取得していたことだけに基づき人事評価をする制度や、育休を他の休業よりも不利に扱う制度は、いずれも合理性に欠け、職場全体に育休を敬遠

させる雰囲気を生むとして、違法になる可能性があります。

#### ◆ 法律面の後押し ◆

2021年6月の育児介護休業法の改正により、男性の育児休業取得推進のための制度がつくられ、2023年4月より施行されています。

本改正により、子の出生直後の時期（出生後8週間以内）原則、女性が就業できない期間に、男性が柔軟に育児休業を取得できるような枠組み「出生時育休」が新しくつくられました。

そして、子どもが原則1歳になるまでのあいだ取得できる従来の「育休」についても、2回まで分割して取ることができるようになりました。保育所に入所できないなどの理由で、育休を取得する期間を1歳以降に延長する場合も、柔軟に夫婦で交代しながら取得できる制度になっています。

このほか、従業員が自分や配偶者の妊娠や出産について申し出たら、企業のほうから「こういう育休の制度があるけれど、取りましか」などと確認することが義務付

#### パタハラ・マタハラの違法性

##### 【 育児介護休業法10条 】

育休の申し出や取得で「不利益な取扱い」をすることを禁止



育休取得の権利を抑制し、ひいては育休取得の権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合

→ 公序に反し、不法行為法上も違法になる

けられました。また、従業員1000人超の企業では、男性の育休取得率など、育休の取得状況の公表が義務付けられています。

#### ◆ 今後の対応 ◆

企業としては、今後蓄積されていくであろうパタハラ関連の裁判例や、法整備の動きなどに注意しましょう。パタハラ背景には、育休取得により、職場に残った従業員の業務負担が増してしまいう問題もあります。

普段から人手不足に悩み、過重労働を強いているような職場では従業員の妊娠・出産に対応しにくいので、日ごろからワークライフバランスを実現できる職場づくり