

相談室 Q&A

育児休業関係

Q

育児休業明けの男性社員を配置転換することは不利益取り扱いに当たるか

顧客対応などで突発的な残業もある部署に所属する男性社員が、このたび育児休業から復職することになりました。会社としては、当該社員に幅広い業務経験をさせたいため、残業の発生しない別の部署への配置転換を打診しています。本人は昇進が遅れるのではないかなどキャリアへの不安があるようですが、こうした対応は不利益取り扱いに当たるのでしょうか。

(愛知県 H社)

A

育児休業後の配置転換は、それを契機として行われたと判断され、原則として不利益な取り扱いとなり、違法となる。ただし、当該不利益な取り扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき等はこの限りでない

回答者 山本陽二 やまもと ようじ 特定社会保険労務士
(社会保険労務士法人パーソネル・パートナーズ 代表社員)

1. 育児・介護休業法における不利益取り扱いの禁止

育児・介護休業法10条において、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他の不利益な取扱いをしてはならない」としています。対象は、育児をする労働者で、性別は関係ありません。

「解雇その他の不利益な取扱い」が禁止されるのは、育児休業の申し出または取得したことを契機として不利益な取扱いが行われた場合をいいます。「契機として」とは、基本的に申し出または取得をしたことと時間的に近接して当該不利益な取扱いが行われたかが判断され、近接した時期については、原則として当該事由の終了から1年以内に不利益な取扱いがなされた場合とされています(厚生労働省「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益な取扱いに係るQ&A」)。

2. 育児休業明けの配置転換について

「解雇その他の不利益な取扱い」の例として、「子の養育又は家族介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平21.12.28 厚労告509、最終改正：平29.9.27 厚労告307。以下、指針)の第2の11(2)において「又 不利益な配置の変更を行うこと」が挙げられています。

では、不利益な配置の変更とされるのは、どのような内容でしょうか。厚生労働省は「配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、本人の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきもの」(厚生労働省「改正育児・介護休業法のあらまし[令和2年11月作成]」)としています。

さらに指針では、「通常の人事異動のルールから

は十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)ヌの『不利益な配置の変更を行うこと』に該当する」ともしています。

一方で、指針では、「労働者の配置その他の雇用管理に関して必要な措置」を講ずるに当たり、育児休業後、原則として原職または原職相当職に復帰させるよう配慮すべき（第2-7-(1)）と定めていますが、必ずしも原職に復帰することは求めていません。

3. 配置転換の有効性と意義

次に、一般的に行われる「配置転換」について触れます。配置転換とは同一事業所（同じ勤務地）内における部署または職務の変更のことを通常指しています。ちなみに「転勤」は転居を伴うことをいいます。会社は「業務上の必要性から配置転換や転勤を命ずることができる」等と労働協約や就業規則等に定めを設けており、その命令権があることを明示しているのが通例です。

そして実際に、この規定に基づき配置転換が行われ、例えば勤務場所や職務を限定する等事前に合意がない場合には、社員の個別的な同意は特段なくとも配置転換（転勤を含む）を命ずることができます。仮にその定めがない場合であっても、いわゆる正社員は、幅広く職務を経験し、他事業所の多くの社員等と業務上接することで、その会社に適したキャリア形成を図ることは、長期雇用を前提にしている日本の企業においてよく見られることであり、通例として配置転換が行われているのが実態です。

ただし、この配置転換が業務上の必要性がない場合や、不当な動機・目的が認められる場合、あるいは労働者に対する不利益が通常甘受すべき程度を著しく超える場合には、当該命令は権利濫用として無効になることもあります（東亜ペイント事件 最高裁二小 昭61. 7.14判決）。配置転換する際には、日頃より本人の希望を聴取するなどして意向等も踏まえて決定していくことも必要です。

4. 今回の配置転換について

今回の男性社員の育休復職後の配置転換は、時間的に接近（1年以内）にしておき、育児休業したことを契機として不利益な取り扱いが行われたと判断されます。ただし、例外が二つあります〔図表〕。

今回のケースを〔図表〕の例外①で考察します。まず男性社員に対し、「幅広い業務経験をさせたい」との会社側の意向があります。さらに、“顧客対応など突発的な残業もない部署で子育てにも支障がないように”との勤務上の配慮もあります。一方で、「昇進が遅れるのではないか」との不利な要因もあります。これについては、これまでの事例から昇進が遅れているとの因果関係があるのかどうか分析し、明らかにしておきたいところです。

あらためて今回の配置転換の理由を考えますと、中長期的な人材育成の一環であると思料するとともに、本人への将来の期待もうかがえます。また本人においてもバランスのあるキャリア形成につながるという有利な側面もあると考えられます。一方、このことで「昇進が遅れる」という不利益が認められるならば、これらを総合的に比較考量して判断することとなります。もちろん、育児休業の復帰明けというタイミングで行う合理的な理由も必要でしょう。そして、本人に対して丁寧に説明し、同意を得ることは必要だと考えます。

〔図表〕 不利益取り扱いの例外事項

①業務上の必要性から当該不利益取り扱いを行わざるを得ない場合	円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から、その当該業務上の必要性の内容や程度が、育児・介護休業法10条の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取り扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在すると認められるとき
②当該労働者が当該取り扱いに同意している場合	当該育児休業及び当該取り扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取り扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取り扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取り扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するときについてはこの限りでないこと

資料出所：平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3、最終改正：令2. 2.10 雇均発0210第3