労務法制委員会Q＆A

けやき総合法律事務所
弁護士　柿　田　徳　宏　氏

平成29年3月22日に労務法制委員会において、けやき総合法律事務所の弁護士柿田が「改正育児・介護休業法で求められる企業の対応」というタイトルで解説をおこないました。そこでも触れたのですが、妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱に関する解釈通達が、今年の1月に改正されたので、そのことについて簡単にご紹介したいと思います。

Q1　どのような点が改正されたのですか？

A1　男女雇用機会均等法及び育児介護休業法は、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことを禁止しています。この「理由として」の解釈が明確化されました。

Q2　どのように明確化されたのですか？

A2　「理由として」という意味について、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益取扱を行った場合には原則として、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱を行ったと解されるとされました。

Q3　「契機として」というのはどういう場合にあたるとされるのでしょうか？

A3　「契機として」というのは、基本的に時間的に近接しているか否かで判断されることになります。

具体的には、原則として妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合には「契機として」いると判断されることになります。ただし、事由の終了から1年を超えている場合であっても、実施時期が事前に決まっている場合には「契機として」と判断されることもあります。

Q4　原則ということは、「例外」があるのだと思いますが、具体的にはどのような場合が例外であると定められているのでしょうか？

A4　具体的には次の2つの場合は例外であるとされています。

1つめは、（ｉ）業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、（ii）その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定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きです。

もう1つは、（ｉ）契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、（ii）有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するときです。

これらの2つの例外が認められない場合には、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱をしたことになります。

Q5　Ｑ４での例外の一つ目の「業務上の必要性」は、例えば経営状況を理由とする場合、どのような事項を基準に判断するのでしょうか？

A5　事業主側の事情として、「債務超過や赤字の累積など不利益取扱いをせざるを得ない事情が生じているか」「不利益取扱いを回避する真摯かつ合理的な努力（他部門への配置転換等）がなされたか」という点などが考慮されます。

一方、労働者に関する事情として「不利益取扱いが行われる人の選定が妥当か（職務経験等による客観的・合理的基準による公正な選定か）」という点などが考慮されます。