

弁護士が精選！ 重要労働判例 - 第215回 フーズシステムほか（育児休業後の有期雇用 契約への変更の有効性）事件

フーズシステムほか（育児休業後の有期雇用契約への変更の有効性）事件
（東京地裁 平30.7.5判決）

被告に期間の定めなく雇用され事務統括という役職にあった原告が、自身の妊娠、出産を契機として被告と有期雇用契約を締結したところ、このような有期雇用契約の締結は原告の自由な意思に基づいて行われたものとは認められず、育児・介護休業法23条の2に違反し無効とされた事例

※本判決文を「[労働法ナビ](#)」でご覧いただけます ⇒[こちら](#)をクリック

掲載誌：労判1200号48ページ

※裁判例および掲載誌に関する略称については、[こちら](#)をご覧ください

1 事案の概要

株式会社フーズシステム（被告。以下「Y1」という。）に期間の定めなく雇用され事務統括という役職にあった原告（以下「X」という。）は、自身の妊娠、出産を契機として、事務統括という役職から外れ、Y1と有期雇用契約を締結し、その後Y1からこの有期雇用契約を更新しない旨の通知を受けた。

そこで、Xは上記事務統括からの降格、有期雇用契約への転換および解雇（併せて以下「解雇等」という。）がいずれも無効であるとして、主位的請求として、Y1に対し、事務統括としての雇用契約上の権利を有する地位にあること、年休請求権の確認および解雇後の月例賃金等の支払いを求めるとともに、上記解雇等がXに対する雇用契約上の就労環境整備義務違反または不法行為に当たるとして、Y1およびY1の取締役（以下「Y2」といい、Y1と併せて「Yら」という。）に対し、民法415条および民法709条等に基づき連帯して解雇時までの未払い事務統括手当相当額や慰謝料等の支払いを求め、予備的請求として、有期雇用契約上の権利を有すること等の確認を求めた事案である。

【1】本判決で認定された事実

年月日	事 実
H17.2	Xが、派遣会社との間の派遣労働契約に基づき、Y1に派遣されて就労を開始
H24.4.1	XがY1との間で直接の雇用契約（以下、当初雇用契約）を締結。当初雇用契約において、Xの雇用形態はY1の嘱託社員、役職は事務統括であり、期間の定めはなかった
H24.11初旬	Xが、第1子を妊娠

H25.2ごろ	Xが、Y2に対し、第1子を妊娠したことを報告する。その際、Y2は、Xに対し、後任の事務統括を任せられる人物について質問し、Xは後輩の名前を挙げたところ、数日後、Y2とA課長は、Xに対し、後任の事務統括をXが名前を挙げた後輩に正式に決定する旨述べた
H25.5.24	Xが、産休を取得
H25.7	Xが、第1子を出産
H26.4.14	Xが、再度Y1で就労を開始。なお、Xは、第1子出産後、Y1に復帰するに当たり、平成26年4月上旬ごろ、Y2およびA課長と面談を行った。Xは、同面談において、夕方4時から5時の間に終業できる時短勤務を希望したところ、Y2は、勤務時間を短縮するためにはパート社員になるしかない旨説明した。Y2は、嘱託社員の立場のままで時短勤務にできない理由についてそれ以上の説明をすることもなく、Xは、雇用形態が嘱託社員からパート社員へと変更され、賞与も支給されなくなることについて釈然としないながらも、出産でY1の他の従業員に迷惑を掛けているという気兼ねもあり、出産直後であり別の就職先を探すのも事実上極めて困難な状況にあることも考慮し、有期雇用を含むパート契約書に署名押印した。その後、Y1担当者は、Xとの間で、半年ごとに雇用契約更新の面接を行い、Xは基本的に更新の度にパート契約書に署名押印してY1に提出した
H26.11ごろ	Xが、第2子を妊娠。Xは、第2子出産に当たって産休、育休の取得を希望したが、Y2は、その取得を認めない意向を示した
H27.5ごろ	Xは、Y1が産休、育休の取得を認めないことに関し、神奈川県労働局雇用均等室（以下、均等室）に相談した
H27.6.1	均等室が、Xに対し、Y1が産休および育休の取得を認めたと連絡する
H27.7	Xが、第2子を出産
H28.4	Xが、再度Y1で就労を開始
H28.8.20ごろ	Y1が、Xに対し、Xとの雇用契約について同年8月31日をもって雇用期間満了により終了させるとの通知をする

【2】 主な争点

本件の争点は、①年次有給休暇請求権を有する確認の訴えにおける確認の利益、②当初雇用契約の期間の定めの有無、③Y1による平成25年2月のXに対する事務統括からの降格の肯否、④Xの第1子出産に伴う平成25年5月時点でのY1からの退職の肯否、⑤XとY1との間で平成26年4月に締結したパート契約の有効性、⑥Y1による平成28年8月31日のXに対する解雇または雇止めの有効性、⑦Xの年次有給休暇請求権の有無、⑧Xの賞与請求権の有無、⑨YらのXに対する債務不履行および不法行為の成否およびXの損害額である。本稿では、争点⑤について取り上げる。

2 判断

【1】 育児・介護休業法23条の2の効力および対象

ア 育児・介護休業法23条の2の効力

育児・介護休業法23条には、事業主は、その雇用する労働者のうちその3歳に満たない子を養育する労働者であって育児休業をしていないものに関して、所定労働時間の短縮申し出または短縮措置を講じなければならず、同法23条の2には、事業主は、所定労働時間の短縮申し出または短縮措置を理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取り

扱いをしてはならないと規定されている。

本判決は、同法23条の2の規定は私法上の強行的効力を有し、育児のための所定労働時間の短縮申し出または短縮措置を理由として解雇その他不利益な取り扱いをすることは、同項に違反するものとして違法、無効だと判示した。

イ 育児休業法23条の2の対象

一方で、本判決は、同法23条の2の対象は事業主による不利益な取り扱いであるから、労働者と事業主との合意に基づき労働条件を不利益に変更したような場合には、直ちに違法、無効であるとはいえないとした。

そして、労働者に不利益な内容を含む使用者と労働者の合意が有効に成立したというためには、当該合意により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者が当該合意をするに至った経緯およびその態様、当該合意に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等を総合考慮し、当該合意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であると判示した。

【2】XとY1との間で平成26年4月に締結したパート契約の有効性は認められるか：認められない

パート契約の締結は、期間の定めのない雇用契約に期間の定めが付され、長期間の安定的稼働という観点からすると、Xに相当の不利益を与えるものであること、賞与の支給がなくなり、従前の職位であった事務統括に任用されなかったことにより、経済的にも相当の不利益な変更であることなどを総合すると、XとY1とのパート契約締結は、Xに対して従前の雇用契約に基づく労働条件と比較して相当大きな不利益を与えるものといえる。

加えて、Y2は、平成25年2月の産休に入る前の面談時をも含めて、Xに対し、Y1の経営状況を詳しく説明したことはなかったこと、平成26年4月上旬ごろの面談においても、Y2は、Xに対し、勤務時間を短くするためにはパート社員になるしかないと説明したのみで、嘱託社員のまま時短勤務にできない理由についてそれ以上の説明をしなかったものの、実際には嘱託社員のままでも時短勤務は可能であったこと、パート契約の締結により事務統括手当の不支給等の経済的不利益が生ずることについて、Y1から十分な説明を受けたと認めるに足りる証拠はないこと、Xは、同契約の締結に当たり、釈然としないものを感じながらも、第1子の出産により他の従業員に迷惑をかけているとの気兼ねなどから同契約の締結に至ったことなどの事情を総合考慮すると、パート契約がXの自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在すると認めることはできない。

なお、Xは平成26年4月にパート契約を締結以降、更新時期の度にY1担当者と面談をしており、パート契約書と同内容の契約書に署名押印しているが、本判決は、平成26年4月のパート契約がXの自由な意思に基づいて締結したとは認められないのだから、その後パート契約の更新時期に面談をし、パート契約書に数回署名押印しただけでは、平成26年4月に締結したパート契約がXの自由な意思に基づいてされたものとは認められないうえ、その後の更新時期において作成された契約書についても、これらに基づいて自由な意思によりパート契約が締結されたとも認めることはできないと判示した。

以上によれば、Y1がXとの間で同契約を締結したことは、育児・介護休業法23条の所定労働時間の短縮措置を求めたことを理由とする不利益取り扱いに当たると認めるのが相当であり、同法23条の2に違反し無効である。

3 実務上のポイント

【1】育児・介護休業法23条の2の規定の効力

本判決は、育児・介護休業法23条の2の規定は私法上の強行的効力を有すると解し、所定労働時間の短縮申し出または短縮措置を理由としてなされた不利益取り扱いを無効とする一方で、本規定は事業主によって一方的になされる不利益取り扱いを対象とするものに

とどまるものであり、労働者の自由意思による合意を得て行う労働条件の不利益変更については、本規定の強行的効力は及ばないとした。このような解釈枠組みは、妊娠・出産に関する不利益措置を禁止した男女雇用機会均等法（以下、均等法）9条3項違反が問題となった広島中央保健生活協同組合（C病院）事件（最高裁一小 平26.10.23判決 労判1100号5ページ）と同様の解釈枠組みであり、異論はないと思われる。

また、同事件を踏まえた解釈通達（平成27年1月23日付 雇児発0123第1号「『改正雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律の施行について』及び『育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について』の一部改正について」（以下、関連通達）では、妊娠・出産、育児休業等を契機とした不利益取り扱いがなされたとしても、かかる契機とした事由または当該取り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り扱いに同意している場合には違法には当たらないとされており、合意の存在を重視する本判決の解釈枠組みは、関連通達との関係でも異論はないであろう。

【2】労働者の自由意思による合意の存否にかかる解釈枠組み

本判決は、自由意思による合意の存否について、当該合意により労働者にもたらされる不利益の内容および程度、労働者が当該合意をするに至った経緯およびその態様、当該合意に先立つ労働者への情報提供または説明の内容等を総合考慮し、当該合意が労働者の自由な意思に基づいてされたものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在することが必要であるとしている。このような解釈枠組みは就業規則に定められた労働条件の変更に對する労働者の同意の有無が問題となった山梨県民信用組合事件（最高裁二小 平28.2.19判決 労判1136号6ページ）を参考にしているものと思われる。

また、関連通達にかかる「妊娠・出産・育児休業等を契機とする不利益取扱いに係るQ & A」においても、妊娠・出産・育児休業等を契機とした不利益な取り扱いが違法でないといえるかは、単に当該労働者が同意したかだけではなく、事業主から労働者に対して適切な説明が行われ、労働者が十分に理解した上でその取り扱いに応じるかどうかを決めることができたか等の事情を勘案し判断するとされている。本判決は、こういった事情を考慮する関連通達とも整合的である。

本判決は、変更前の労働条件と変更後の労働条件を比較して不利益の内容および程度を判断しているが、均等法9条3項が問題となったジャパンビジネスラボ事件（東京地裁 平30.9.11判決 労判1195号28ページ）では、労働者が合意した場合における将来の労働条件と労働者が合意しなかった場合における将来の地位を比較して不利益の内容および程度を判断しており、比較対象に相違がみられる。

実務において、労働者の自由意思による合意の存否が問題になりうる場合は、変更前の労働条件と変更後の労働条件の比較という観点からだけでなく、労働者が合意した場合における将来の労働条件と労働者が合意しなかった場合における将来の地位の比較という観点からも検討を行う必要があるだろう。

【著者紹介】

原田 昂 はらだ たかし 森・濱田松本法律事務所 弁護士

2017年東京大学法学部卒業、2018年弁護士登録

◆森・濱田松本法律事務所 <http://www.mhmjapan.com/>