

大和 奈月 高見 恭一  
Natsuki Yamato Kyoichi Takami



Profile



Profile

## 【裁判例紹介】

### 育休中の組織変更に伴う復職後の配置等の適法性が問題となった事例

- アメックス事件

(東京高判令和5年4月27日・労働判例1292号40頁)

**【Point】**・均等法、育介法が禁止する育児休業等を理由とする「不利益な取扱い」該当性の判断に際し、将来のキャリア形成に対する影響を考慮した事案

#### 【事案の概要】

本件は、クレジットカード発行会社であるY（被控訴人）において、営業職のチームリーダーとして37名の部下を有していたX（控訴人）が、産前産後休業及び育児休業からの復帰後、部下のいないマネージャー職に任命されたこと等について、「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」（以下「均等法」という。）9条3項及び「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」（以下「育介法」という。）10条に反する等により違法・無効であると主張して、Yに対し損害賠償の支払等を求めた事案であり、時系列の概要は以下のとおりです<sup>1</sup>。

H20.8	X、B2Cセールス部門のセールスコントラクター（バンド20 <sup>2</sup> ）としてYに入社。
H26.1	X、B2Cセールス部門ベニューセールスチーム <sup>3</sup> のチームリーダー（バンド35）に昇進。37名の部下を持つ。
H26.12頃	X、妊娠
H27.7.30	X、出産。H.28.7まで育児休業取得。
H28.1	コストコとの契約終了を見越し、東京のベニューセールスチーム4チーム中、コストコ担当の2チームをコストコと空港を担当する1チームに集約し、アカウントセールス部門を新設（「本件措置1-1」）。これによりXチームは消滅。
H28.7	Xの復帰後の役職についてY内部で協議した結果、Xチームの消滅や東京のベニューセールスチームリーダーの空席がないこと等から、部下を持たない

	アカウントセール部門のアカウントマネージャーに配置することとした。
H28.8.1	X、育児休業から復帰。アカウントマネージャーに配置（「本件措置1-2」）。
H29.1	ベニューセールスチームを3チームから2チームに集約するとともに、リファーマル・アカウントセールスチームを新設し、そのチームリーダーにCを配置（「本件措置2」）。なお、XはCの部下として同チームに配置された。

なお、Xは、平成28年8月1日の復帰後、アカウントセールスやリファーマルセールスの立案、実行に関する業務を行うこととなりましたが、売上目標等が示されることはなく、同年10月初旬又は中旬に700件の電話リストを与えられ、同リストに基づく電話営業を主に行っていました。また、Xが育児休業を取得した前後において、基本給及び特別営業手当の金額はほとんど変わらなかった一方、業績連動給は大きく減少していました。

#### 【判断の概要】

本事案では、主として、本件措置1-1、1-2及び2が、均等法、育介法が禁止する育児休業等を理由とする「不利益な取扱い」に該当するかが問題となりました。

本判決は、「一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものについては、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるというべき」であり、育児休業等を理由として不利益な配置の変更を行う事業主の措置は原則として均等法9条3項又は育介法10条の禁止す

<sup>1</sup> 本件では、復帰後の最初の人事評価においてXのリーダーシップ項目の評価を最低評価とされたこと、及びXが共用スペースないし他のフロアの部屋で執務するよう指示された措置の適法性も問題となりましたが、本Newsletterではこれらの点については割愛しています。

<sup>2</sup> B2Cセールス部門では、等級として、20から45まで5刻みのジョブバンドが設けられていました。

<sup>3</sup> B2Cセールス部門には、セールス手法に応じ、アカウントセールスチーム、ベニューセールスチーム及びリファーマルセールスチームの3チームがありました。

る取扱いに当たるが、①労働者が自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めらるに足りる合理的な理由が客観的に存在するときか、②円滑な業務運営等の業務上の必要性から支障がある場合であって同各規定の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときには、上記取扱いに当たらない、との判断枠組みを示した上で事実認定を行いました。

そして、本件措置 1-1 については、Y の業務上の必要に基づくものであり育児休業等を理由とするものとは認められないとしたものの、本件措置 1-2 については、育児休業取得前に X が抱いていた自らのキャリアに対する期待、育児休業取得前後の X の業務内容、部下の状況の変化等を細かく検討した上で、「X が復職後に就いたアカウントマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきた X のキャリア形成に配慮せず、これを損なうもの」として上記各規定の禁止する「不利益な取扱い」に当たるとしました。また、本件措置 2 についても、X をチームリーダーにしなかったこと自体は Y の人事権の範囲内のことであり違法ということではできないものの、引き続き X に部下を付けることなく電話営業等を行わせた限度において、上記各規定の禁止する「不利益な取扱い」に当たると判断しました。

## 【検討・コメント】

まず本判決は、産前産後休暇や育児休業の取得等を理由とした「不利益な取扱い」を禁止している均等法 9 条 3 項及び育介法 10 条に関し、「不利益な取扱い」に当たるか否かの判断枠組みを示した点で意義があるといえます。なお、本判決が示した二つの例外要件（①労働者が自由な意思に基づいて当該措置を承諾したものと認めらるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、②円滑な業務運営等の業務上の必要性から支障がある場合であって同各規定の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき）は、妊娠中の女性労働者につき軽易な業務への転換を契機として降格させた事業主の措置が均等法 9 条 3 項に違反するかが争

われた最高裁判例（最判平成 26 年 10 月 23 日 労判 1100 号 5 頁）においてもほぼ同様の判断が示されています。

次に、本判決において着目すべき点は、育児休業等の取得前後において X の等級（バンド）は変更されず、基本給及び特別手当の金額はほとんど変更が無かったにもかかわらず、業務内容の質の低下や将来のキャリア形成への影響等を考慮して「不利益な取扱い」に該当することを認定した点です。

一審判決（東京地判令和元年 11 月 13 日・労判 1224 号 72 頁）が、X の等級が変更されなかった点に着目し、降格がなかったことを理由に「不利益な取扱い」には該当しないと判断したのに対し、本判決は、上記判断枠組みを示した上で、元々は 37 名の部下を有するチームリーダーであった X に、復帰後は部下を付けることなく電話営業を命じており、本件措置 1-2 及び 2 により業務の内容面において質が著しく低下したこと、業績連動給が大きく減少していたことに加え、特に、妊娠前まで実績を積み重ねてきた X のキャリア形成に配慮せずこれを損なうものであったことから、「不利益な取扱い」に該当すると認定しました。

このように、等級自体を降格したわけではない場合でも、復職前後の業務内容の質の違いや、将来のキャリア形成への影響を含めより実質的に不利益の有無を検討しなければ、「不利益な取扱い」に該当すると評価される可能性があることを示唆した裁判例であるといえます。ただし、どの程度の「業務内容の質の低下」や「将来のキャリア形成への影響」があれば不利益な取扱いに当たるとかは必ずしも明確ではなく、今後の裁判例の集積が待たれます。

さらに、本判決は、配置転換の背景につき「X の育児に対する Y なりの配慮もあったことがうかがわれる」と認定しつつも「不利益な取扱い」該当性を肯定していることからすると、出産や育児の負担等の事情に配慮して配置転換をする場合でも、労働者の自由な意思に基づく承諾を得ることが望ましく、少なくとも面談の実施等を通じて、具体的な状況を踏まえた労働者の意向等の把握に努め、労働者との間で十分なコミュニケーションをとることが重要と考えられます。なお、令和 7 年 10 月 1 日に施行が予定されている改正育介

法 21 条 2 項及び同 3 項においては、労働者が事業主に対して妊娠・出産などを申し出た場合、事業主は労働者に対して仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し、就業に関する条件を定めるに当たってはその意向に配慮することが義務付けられることとなります。

上記改正法施行後は、なお一層、労働者との間で十分なコミュニケーションをとることが重要になる点にも留意が必要といえます。

以上

[記事一覧に戻る](#)

本ニュースレターの発行元は弁護士法人大江橋法律事務所です。弁護士法人大江橋法律事務所は、1981年に設立された日本の総合法律事務所です。東京、大阪、名古屋、海外は上海にオフィスを構えており、主に企業法務を中心とした法的サービスを提供しております。

本ニュースレターの内容は、一般的な情報提供に止まるものであり、個別具体的なケースに関する法的アドバイスを想定したものではありません。

本ニュースレターの内容につきましては、一切の責任を負わないものとさせていただきます。

法律・裁判例に関する情報及びその対応等については本ニュースレターのみに依拠されるべきでなく、必要に応じて別途弁護士のアドバイスをお受け頂ければと存じます。