

相談室 Q&A

人事管理関係

Q

育児短時間勤務を申請した管理職を 一時的に一般社員に降格させることは問題か

ある女性管理職から育児短時間勤務の申請がありました。管理職であることから時間管理の必要はないため、そもそも管理職に育児短時間勤務を認めなければならぬのでしょうか。また、同管理職に育児短時間勤務を適用するために、一時的に一般社員に降格させることは問題でしょうか。
(埼玉県 K社)

A

労基法上の管理監督者に該当する場合は、育児短時間勤務を認める義務はない。一般社員への降格は、客観的かつ合理的な理由のある本人の同意または業務上の高度の必要性があり、不利益の程度が小さいなど法の趣旨目的に反しない特段の事情がない限りは無効となる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 育児短時間勤務と賃金の関係について

ご質問においては、育児・介護休業法（以下、育介法）および男女雇用機会均等法（以下、均等法）の適用が問題となります。

育介法では、3歳未満の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ついて、当該育児労働者の申し出に基づき、所定労働時間を短縮する措置を講じることが使用者の義務と定められ（同法23条1項）、短時間勤務措置等を申し出たことや措置が講じられたことを理由に解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないとされています（同法23条の2）。

ご質問においては、①そもそも管理職に対して短時間勤務の措置（以下、短縮措置）を講じる義務が使用者に課せられているのか、②短縮措置に伴って、短縮した時間に相当する賃金を減額することが許されるのか、③短縮措置を申し出たことをきっかけに管理職から一般社員に降格することが許されるのか——といった点が問題となります。

2. 管理職への短縮措置の適用について

そもそもご質問における女性管理職は、育介法

の短縮措置の対象となるのでしょうか。

育介法の施行に関する通達（平28. 8. 2 職発0802第1・雇発0802第3、最終改正：平29. 3.31 雇発0331第15）においては、労働基準法（以下、労基法）41条に規定する者については、労働時間等に関する規定が適用除外とされていることから、短縮措置の対象外である旨が明記されています。背景には、労基法41条2号に定める管理監督者に該当する場合は、時間短縮するまでもなく、その裁量に基づいて出勤時間を遅らせたり、退勤時間を早めたりすることができるはずということがあります。

しかしながら、管理監督者と認められるためには、名称にとらわれず、実態に即して判断すべきということも前提とされ、通達等において管理監督者性の判断要素として、職務内容、責任と権限、勤務態様および賃金等の待遇の実態を踏まえることが挙げられています（昭22. 9.13 発基17、昭63. 3.14 基発150・婦発47）。裁判例においても、過去に飲食店の店長等について管理職の実態を伴っていなかったと判断された事例（日本マクドナルド事件 東京地裁 平20. 1.28判決 労判953号10

ページ)もあり、当該裁判例以降に通達が見直され(平20.9.9 基発0909001)、厳格に判断される傾向にあります。貴社における役職が管理職に相当する名称であったとしても、実態に照らして、労基法41条2号が定める「管理監督者」に該当しない場合には、短縮措置の適用対象となることに注意が必要です。

3.短縮措置と賃金の減額について

上記のとおり、労基法41条2号が定める管理監督者に該当しない場合は、役職が管理職に相当する場合であっても、短縮措置を講じる必要があります。短縮措置を実施するに当たって、短縮した労働時間に相当する賃金を減額することが許容されるのでしょうか。

この点、育児介法に関連して発表されている「子の養育又は家族の介護を行い、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28.8.2 厚労告313)によれば、現に働かなかった時間について賃金を支払わないことなど専ら労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことが不利益取り扱いに該当しないと明記されており、労働時間の短縮に応じた賃金の減額は可能と考えられます。

しかしながら、短縮措置を申し出たこと以外に理由なく賃金を減額することは、不利益取り扱いに該当するとされていますので、短縮措置の申請をきっかけに賃金(役職手当や職務手当等を含みます)を減額するような場合は、不利益取り扱いを行ったものとして、違法であり、減額すること自体が無効となると考えられます。

4.降格と不利益取り扱いの関係について

ご質問では、管理職から一般社員への降格を行うことも検討されています。均等法では妊娠、出産等を理由とする不利益取り扱いを禁止していません(同法9条3項)。均等法で禁じられている「解雇その他の不利益取扱い」として、「労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針」(平18.10.11 厚労告614、最終改正:平

27.11.30 厚労告458)では具体的な禁止事項として「降格すること」が示されており、不利益な取り扱いとなる行為は無効とされます。

均等法における不利益取り扱いの可否が問題となった事案として広島中央保健生活協同組合(A病院)事件(最高裁一小 平26.10.23判決 労判1100号5ページ)があります。

事案の概要としては、妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格を行ったというのですが、降格が有効となる判断基準として、①自由な意思に基づいて降格を承諾し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き、または②業務上の必要性の内容や程度および有利または不利な影響の内容や程度に照らして降格の措置が均等法9条3項の趣旨およ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、禁止された不利益取り扱いに該当しないという基準を示しました。

上記最高裁の判断基準により、出産後の育児短時間勤務を原因とする降格について、客観的な合理性に裏付けられた本人の同意または業務上の高度な必要性と不利益の程度が小さいことなどの事情がない限り、当該降格は違法であり、無効とされることが考えられます(なお、この裁判例を契機として妊娠、出産、育児休業等に関するハラスメント[いわゆる、マタハラ]が世間の注目を集めることとなり、その後、厚生労働省は通達[平27.1.23 雇発0123第1]を改訂しました)。

5.ご質問における降格の有効性について

管理職であり、労基法上の管理監督者に該当する場合には、所定労働時間の短縮措置を講じる義務はありません。ただし、管理監督者該当性の判断が厳格であることを踏まえると、形式的には管理職であっても労基法41条2号が定める管理監督者に該当しない可能性もあり、該当しない場合には短縮措置を講じる必要があります。

なお、育児短時間勤務を原因とする管理職から一般社員への降格は、客観的かつ合理的な理由がある同意を得るか、業務上の高度の必要性および不利益の程度が小さいなど均等法の趣旨目的に反しない特段の事情がない限りは、無効となると言わざるを得ないと考えられます。