

ワーク・ライフ・バランスと労働法ー近年の法政策と裁判例を中心に

両角道代（慶應義塾大学法科大学院）

はじめに

人の職業生活と家庭生活は密接不可分

「戦後家族モデル」と「日本的雇用慣行」は表裏一体

→日本の労働法は両モデルに依拠して発達

→近年の家族・雇用の変化で標準モデルは解体し、労働法制度も修正が必要に

I 家族と雇用の変化

1. 家族の変化

家族モデルの相対性（伝統的家族のイメージ＝「近代家族」）

「戦後家族モデル」（夫は仕事、妻は家事・育児をして豊かな生活をめざす家族のあり方）は、1950年代に当時の日本社会の人口構造・経済条件の下で成立したもの

→少産少死期・低成長期への移行

共稼ぎの増加、少子高齢化、未婚率・離婚率の上昇、恋愛や性に関する規範の変化等

→「戦後家族モデル」の解体（90年代後半～）

新たな標準モデルが存在しない中で、家族の多様化・個人化が進行

2. 雇用の変化

「日本的雇用慣行」

・手厚い雇用保障と企業内での柔軟な労働力調整（人事異動、残業など）

・男性正社員＝主たる稼ぎ主と想定→男女格差、非正規格差

戦後家族モデルにおける男性稼ぎ主を標準的労働者と想定した労働契約法理の発展

→雇用を取り巻く社会経済的環境の変化

少子高齢化、産業構造の変化、経済のグローバル化の進行

非正規労働者の急増、リストラ、成果主義の普及等

→標準モデルの機能不全。雇用の多様化、流動化の進行

<参考>

☆東亜ペイント事件・最二小判昭和 61.7.14 労判 477 号 6 頁

全国に営業所を有する Y 社の営業担当社員である X は、同社神戸営業所で勤務していたが、名古屋への転勤を命じられた。X は共働きの妻・長女（2 歳）・母（71 歳）と暮らしており、単身赴任をせざるをえないことを理由として右転勤を拒否したところ、Y 社は X を懲戒解雇した。X が懲戒解雇の無効を主張して提訴。

判旨 「使用者は業務上の必要に応じ、その裁量により労働者の勤務場所を決定することができるものというべきであるが、転勤、特に転居を伴う転勤は、一般に、労働者の生活関係に少なからぬ影響を与

えずにはおかないから、使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合又は業務上の必要性が存する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき若しくは労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。右の業務上の必要性についても、当該転勤先への異動が余人をもつては容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく、労働力の適正配置、業務の能率増進、労働者の能力開発、勤務意欲の高揚、業務運営の円滑化など企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは、業務上の必要性の存在を肯定すべきである。

本件についてこれを見るに、…A主任の後任者として適当な者を名古屋営業所へ転勤させる必要があったのであるから、主任待遇で営業に従事していたXを選び名古屋営業所勤務を命じた本件転勤命令には業務上の必要性が優に存したものであることができる。そして、前記のXの家族状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える家庭生活上の不利益は、転勤に伴い通常甘受すべき程度のものであるべきである。したがって、原審の認定した前記事実関係の下においては、本件転勤命令は権利の濫用に当たらないと解するのが相当である。」

3. 変化の意味すること

標準モデルの解体→家族・雇用の多様化、個別化

性別や家族構成を問わず、様々な条件の下にある人々が、仕事（雇用労働）に従事しつつ家庭責任（家族の世話や家事等）を果たすことを必要とする社会の到来

<労働法の課題>

ライフスタイルの選択は個人の自由であることを踏まえつつ、様々な条件下にある個人にとって、仕事と家庭を両立することが現実的な選択肢として存在するような環境を整えること（両立の自由の実質的保障）。

II 両立支援に関わる法制度の発展

1. 妊産婦

(1)母性保護（労基法 64 条の 2～68 条）

- ・就業制限（危険有害業務、産後 8 週間）
- ・休業や働き方を調整する権利（産前休業、軽易作業への転換、変形労働時間・深夜業等の免除、育児時間等）

(2)妊娠出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止（均等法 9 条③④）

2. 育児・介護に従事する労働者

育児介護休業法

(1) 育児休業、介護休業

①資格要件

休業制度の目的＝同一企業における雇用継続（1条）

→有期雇用労働者のうち、休業後に一定期間の雇用継続の見込みがない者を除外（5条①但書、11条①但書）

②期間、取得のしかた

介護休業については分割取得のニーズも。

③男性の育休取得の促進

参考「今後の仕事と家庭の両立に関する研究会報告書」（2015年7月）＜別紙参照＞

(2) 時間外労働・深夜業の制限、短時間勤務等

(3) 不利益取扱いの禁止（10条、16条など）

育休等の取得を「理由とする」不利益取扱いの禁止

→禁止が及ぶ範囲が法解釈上の問題に（→Ⅲ）

(4) 転勤に際しての配慮（26条）

本条に言及して配転命令権の濫用を認める裁判例も登場

＜参考＞

☆ネスレジャパンホールディング（配転本訴）事件・神戸地姫路支判平成17.5.9 労判895号5頁（控訴審：大阪高判平成18.4.14 労判915号60頁も同旨）

「同条〔育介休法26条〕によって事業主に求められる配慮とは、必ずしも配置の変更をしないことまで求めるものではないし、介護等の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものでもない。しかし、法が、事業主に対し、配慮をしなければならないと規定する以上、事業主が全くなにもしないことは許されることではない。具体的な内容は、事業主に委ねられるが、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者に対しては、これを避けることができるのであれば避け、避けられない場合には、より負担が軽減される措置をするように求めるものである。そのような配慮をしなかったからといって、それだけで配転命令が直ちに違法となるというものではないが、その配慮の有無程度は、配転命令を受けた労働者の不利益が、通常甘受すべき程度を著しく超えるか否か、配転命令権の行使が権利の濫用となるかどうかの判断に影響を与えるということ是可以する。

そこで、被告が、原告bに対する本件配転命令において、どの程度の配慮をしたかについてみるに、被告は、本件配転命令を出す際、事前に個別に労働者から家庭環境等に関する事情聴取を行わず、配転命令後に個人面談を行い、その際に申述された事情について考慮して転勤の可否を検討するという方式を採ったが、原告bが、平成15年5月23日に、母が要介護2の認定を受けているので介護の必要性があることを申述したにもかかわらず、被告は、その事情を聴取することなく、配転命令に従うことを求めた。

、 被告は、原告bが、同日までに行われた事情聴取の際には、母親について介護の必要があることを告げなかったこと、従前の就業状態等を勘案して、原告b自身に介護の必要がないと判断したのであるが、要介護者の存在が明らかになった時点でもその実情を調査もしないまま、配転命令を維持したのは、改正育児介護休業法26条の求める配慮としては、十分なものであったとは言い難い。」

「原告らが本件配転命令によって受ける不利益が通常甘受すべき程度を超えるかどうかを検討すると、…原告bの母jが要介護状態にあり、原告bは、その妻と共に、介護を担当しなければならず、原告bが本件配転命令に従うことによって、介護が困難になったり、jの症状が悪化する可能性がある。そして、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となるのに、被告がその点の配慮を十分に行ったとは言い難い。そうすると、原告bについても、本件配転命令によって受ける不利益が通常甘受すべき程度を著しく超えるものといわなければならない。」

3. 一般的な法制度

(1) 労働契約の基本理念

「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」(労契法3条3項)。

(2) 間接差別の禁止(均等法7条)

均等法施行規則改正(2013)

募集・採用・昇進・職種変更に当たって、転居を伴う配転に応じられることを要件とすること

(3) 非正規労働者の待遇改善

労働契約法改正(2012)

パートタイム労働法改正(2014)

→有期雇用労働者、短時間労働者であることを理由とする「不合理な」相違を禁止(労契法20条、パート法8条)

(4) 女性の就労の積極的推進

女性活躍促進法(2015)

301名以上の労働者を使用する企業に対し、女性の活躍促進のための行動計画の策定等を義務づけ

III 裁判例

1. 妊産婦の軽作業転換と不利益取扱い

—「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない」(労基法65条③)。

→妊産婦が軽易業務への転換を請求したこと・転換したことを理由とする不利益取扱いを禁止(均等法9条③、指針)。

→軽易業務への転換に際して降格してもよいか？

☆広島中央保健生活協同組合事件・最一小判平成 26.10.23 民集 68 卷 8 号 1270 頁

事件の概要

X は Y の経営する病院で理学療法士として勤務し、副主任の職位にあったが、妊娠中に軽易業務へ転換した際に副主任を免ぜられ（本件降格）、育休終了後も副主任に任ぜられなかった。そこで X は、本件降格が均等法 9 条 3 項に違反し無効であるなどと主張し、Y に対し管理職手当の支払いと損害賠償を求めて訴えを提起した。原審（広島高判平成 24.7.19）は、本件降格は X の同意を得た上で Y の裁量権の範囲内で行われたものであり、均等法 9 条 3 項に違反しない等として、X の請求を棄却。X が上告。

判旨

「一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、上記のような均等法 1 条及び 2 条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法 9 条 3 項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき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、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに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支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項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、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

そして、上記の承諾に係る合理的な理由に関しては、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たか否かという観点から、その存否を判断すべきものと解される。また、上記特段の事情に関しては、上記の業務上の必要性の有無及びその内容や程度の評価に当たって、当該労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、当該労働者の知識や経験等を勘案するとともに、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置に係る経緯や当該労働者の意向等をも勘案して、その存否を判断すべきものと解される。…（略）

(2)ア これを本件についてみるに、X は、妊娠中の軽易業務への転換としての B からリハビリ科への異動を契機として、本件措置により管理職である副主任から非管理職の職員に降格されたものであるところ…副主任を免ぜられたこと自体によって…業務上の負担の軽減が図られたか否か及びその内容や程度は明らかではなく、X が軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度が明らかになっているということとはできない。

他方で、本件措置により、X は、その職位が勤続 10 年を経て就任した管理職である副主任から非

管理職の職員に変更されるという処遇上の不利な影響を受けるとともに、管理職手当の支給を受けられなくなるなどの給与等に係る不利な影響も受けている。

そして、Xは…育児休業を終えて職場復帰した後も、本件措置後間もなく副主任に昇進した他の職員の下で、副主任に復帰することができずに非管理職の職員としての勤務を余儀なくされ続けているのであって、このような一連の経緯に鑑みると、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間中の一時的な措置ではなく、上記期間の経過後も副主任への復帰を予定していない措置としてされたものとみるのが相当であるといわざるを得ない。

しかるところ、Xは、Yからリハビリ科の科長等を通じて副主任を免ずる旨を伝えられた際に、育児休業からの職場復帰時に副主任に復帰することの可否等について説明を受けた形跡は記録上うかがわれず、さらに、職場復帰に関する希望聴取の際には職場復帰後も副主任に任ぜられないことを知らされ、これを不服として強く抗議し、その後に本訴の提起に至っているものである。

以上に鑑みると、Xが軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度は明らかではない一方で、…本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、Xの意向に反するものであったというべきである。それにもかかわらず、育児休業終了後の副主任への復帰の可否等についてXがYから説明を受けた形跡はなく、Xは、Yから…本件措置による影響につき不十分な内容の説明を受けただけで、育児休業終了後の副主任への復帰の可否等につき事前に認識を得る機会を得られないまま、本件措置の時点では副主任を免ぜられることを汲みながら受け入れたにとどまるものであるから、Xにおいて、本件措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たものとはいえず、Xにつき…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いうことはできないというべきである。

イ また、…リハビリ科においてその業務につき取りまとめを行うものとされる主任又は副主任の管理職としての職務内容の実質及び同科の組織や業務態勢等は判然とせず、仮にXが自らの理学療法士としての知識及び経験を踏まえて同科の主任…を補佐する副主任としてその業務につき取りまとめを行うものとされたとした場合にYの業務運営に支障が生ずるのか否か及びその程度は明らかではないから、Xにつき軽易業務への転換に伴い副主任を免ずる措置を執ったことについて、Yにおける業務上の必要性の有無及びその内容や程度が十分に明らかにされているということはできない。

そうすると、本件については、YにおいてXにつき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではなく、前記のとおり、本件措置により…業務上の負担の軽減が図られたか否か等も明らかではない一方で、Xが本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、Xの意向に反するものであったというべきであるから、本件措置については、Yにおける業務上の必要性の内容や程度、上告人における業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り…均等法9条3項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の存

在を認めることはできないものというべきである。したがって、これらの点について十分に審理し検討した上で上記特段の事情の存否について判断することなく、原審摘示の事情のみをもって直ちに本件措置が均等法9条3項の禁止する取扱いに当たらないと判断した原審の判断には、事案不尽の結果、法令の解釈適用を誤った違法がある」。(原審破棄差戻し)

2. 育休取得を理由とする不利益取扱い

(1)賃金(賞与、昇給等)に関する不利益取扱い

①育介休法は、不就労期間に対応する賃金不支給(ノーワーク・ノーペイ)を許容。

②それを超える不利益を課すことは禁止された不利益取扱いに当たる(育介休法指針)

→従来の公序法理との関係は?何と比較して不利益に扱ってはならないのか?

<参考>

☆コナミデジタルエンタテインメント事件・東京高判平成23.12.27 労判1042号15頁

事件の概要

XはY社で海外ライセンス業務に従事していたが、産休・育休(計9ヶ月)を取得して職場復帰したところ、Yが①Xの担当業務を国内ライセンス業務に変更したこと、②①に伴い、Xの役割グレードを引き下げ役割報酬を減額したこと、③復帰年度の成果報酬についてゼロ査定をしたことが、均等法・育介休法等に違反し不法行為に当たるとして訴えを提起した。

判旨

「Yにおける成果報酬は、その就業規則や年俸規程のほか…前年度の業務実績を前提として、翌年度において期待することのできる業務実績を金銭評価し、これを「成果報酬」という名目で予め支給するものであって、仮にその期間内の実際の業務実績が当初の予測に達しない場合であっても、年度当初に決定された額を受け取ることができるだけでなく、既に受け取った成果報酬を返還する必要はないものとされているから、賃金の後払いではなく、いわゆる見込で支払われる報酬(以下「見込報酬」という。)の一種であると理解することができる。

そして、Yにおいては、本件で問題となっている平成21年度の成果報酬について、平成20年4月1日から平成21年3月31日までの1年間を査定の対象期間としたものであるが、Xは、このうち平成20年7月16日以降は本件育休等を取って休業していたため、その間の業務実績はなかったものである。そして、同年4月1日から休業前日の7月15日までの期間においては、前記のとおり、控訴人は見るべき成果を上げていないとした上、7月16日以降は休業していることから、平成21年度の成果報酬はゼロと査定したものであるが、そもそも上記4月1日から7月15日までの期間において何も成果がなかったとしたこと自体相当ではない…。しかも、Xは…平成21年4月16日には職場復帰して業務に従事しており、何らかの成果を上げられる見込みが高いことは明らかであったのに、それにもかかわらず、同年6月16日以降の平成21年度の成果報酬を0円と査定するのは、あまりにも硬直的な取り扱いといわざるを得ない。本件成果報酬ゼロ査定は、育休取得後、業務に復帰した後も、育休等を取得して休業したことを理由に成果報酬を支払わないとすることであり、そのようなことは、「育介指針」において、「休日の日数を超えて働かなかったものとして取り扱うことは、給与の不利益な算定に該当する」とさ

れている趣旨に照らしても、育休等を取得して休業したことを理由に不利益な取り扱いをすることに帰着するから、…雇用機会均等法や…育児・介護休業法が、育休等の取得者に対する不利益取扱いを禁止している趣旨にも反する結果になるものというべきである。

このような場合、Yとしては、成果報酬の査定に当たり、Xが育休等を取得したことを合理的な限度を超えて不利益に取り扱うことがないよう、前年度の評価を据え置いたり、あるいはXと同様の役割グレードとされている者の成果報酬査定の平均値を使用したり、又は合理的な範囲内で仮の評価を行うなど、適切な方法を採用することによって、育休等を取得した者の不利益を合理的な範囲及び方法等において可能な限り回避するための措置をとるべき義務があるというべきである。それにもかかわらず、Yは、Xの平成21年度の成果報酬を合理的に査定する代替的な方法を検討することなく、機械的にゼロと査定したものであるから、その意味においても、人事権の濫用として違法であるというべきである。」

☆医療法人稲門会事件・大阪高判平成26.7.18 労判1104号71頁

事件の概要

X(男性)はY病院において看護師として勤務していたが、平成22年9月4日から同年12月3日まで育児休業をしたところ、Yは(1)3か月以上の育児休業をした者は翌年度の職能給を昇給させない旨の就業規則に基づき、Xの平成23年度の職能給を昇給させず、(2)3か月以上の育児休業をした者は、当年度の人事評価の対象外になるとして、一定の年数継続して基準を満たす評価を受けた者に付与される平成24年度の昇格試験の受験資格をXに認めなかった。Xは、これらの行為は、育児休業10条が禁止する不利益取扱いに該当し、公序良俗に反し不法行為に当たるとして提訴。

判旨

「育児介護休業法10条は、事業主において、労働者が育児休業を取得したことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨定めているところ、このような取扱いが育児介護休業法が労働者に保障した同法上の育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に前記権利を保障した趣旨を実質的に失わせる場合は、公序に反し、不法行為法上も違法になるものと解するのが相当である」。

「イ 本件不昇給規定は、前年度に3か月以上育児休業をすれば、残りの期間の就労状況や勤務態度にかかわらず、翌年度は職能給を昇給させないというものである。Yは、その趣旨について、1年のうち不就業期間が3か月以上に及ぶと、職能給の昇給に必要な現場での就労経験を積むことができず、能力向上を期待することができないからであると主張し、育児休業制度導入前から、同様の趣旨に基づき私傷病による欠勤が3か月以上に及んだ場合に職能給の昇給を認めない取扱いとしていたのに倣ったものであるから、合理的かつ公平な規定であって、育児休業を理由とする不利益取扱いには当たらないと主張する。

ウ しかしながら、Yによると、同じ不就業でありながら、遅刻、早退、年次有給休暇、生理休暇、慶弔休暇、労働災害による休業・通院、同盟罷業による不就業、協定された組合活動離席などは、職能給昇給の欠格要件である3か月の不就業期間には含まれないというのであるから、育児休業を上記欠勤、休暇、休業に比べて不利益に取り扱っているといえる。そして、本件不昇給規定の趣旨が、

Y主張のとおり、不就労期間が1年のうち3か月以上に及ぶと、昇給に必要な職場経験が絶対的に不足することにあるとすると、育児休業であれ、他の理由であれ、不就労の事実は同じであるから、育児休業を上記欠勤等に比べて不利益に取り扱うことに合理的理由は見出し難い。…」

「オ このように、本件不昇給規定は、1年のうち4分の1にすぎない3か月の育児休業により、他の9か月の就労状況いかににかかわらず、職能給を昇給させないというものであり、休業期間を超える期間を職能給昇給の審査対象から除外し、休業期間中の不就労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであるところ、育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取扱いよりも合理的理由なく不利益に取り扱うものである。育児休業についてのこのような取扱いは、人事評価制度の在り方に照らしても合理性を欠くものであるし、育児休業を取得する者に無視できない経済的不利益を与えるものであって、育児休業の取得を抑制する働きをするものであるから、育児介護休業法10条に禁止する不利益取扱いに当たり、かつ、同法が労働者に保障した育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に保障した趣旨を実質的に失わせるものであるといわざるを得ず、公序に反し、無効というべきである」。

(2)復帰後の配置

原職復帰自体は法的に義務づけられていないが、育休等取得を理由とする配転等は禁止。

原職または原職相当職への復帰が多く行われていることに配慮して必要な措置を講じる努力義務（22条、指針）

→担当業務の変更や配置転換の適法性は？

<参考>

☆前掲・コナミデジタルエンタテインメント事件（1審判決を引用）

「Xが本件育休等を取得する前に担当していた海外サッカーライセンス業務を主とする業務は、原告が本件育休等を取得して長期間…休業することから、Fマネージャーらにより引き継がれ…当該業務が遂行されていたものであることが認められるところ、その業務遂行に特段の支障等があったことをうかがわせる事実関係を認め得る証拠はない。以上に加えて、Yは、海外サッカーライセンス業務に係る重要なライセンサーから担当者の頻繁な交替についてクレームを受けていて、Y側担当者を固定化する必要があったことが認められることからすると、本件復職時に改めてXを本件育休等を取得する前に従事していた海外サッカーライセンス業務に就けることについては、その必要性は認め難く、ライセンサーとの関係維持の観点からは、困難な状況にあったものといえることができる。

また、Xは、本件復職に際して平成21年12月まで…育児短時間勤務の措置を求める本件時短申出をしていたことからすると、Xが本件育休等を終了して本件復職をする際に、Xを業務内容の実際が…

〔注：勤務時間が不規則で恒常的な長時間残業を要する〕海外サッカーライセンス業務に戻すことは、業務遂行の観点からも、困難な状況にあったものといえることができる。

他方、Xが本件復職後に充てられた業務は、本件産休前に所属していたライセンス部内の国内ライセンス業務であり、所属部署自体の変更を伴うものではなく、また、同業務の前任者がその適性及び能力に問題があつて同業務の停滞を招いていたため、同人を異動させ、その後任者として間違いのない者を置いて同業務を完遂させる必要があつたものであるところ、Xは同業務の適任者と判断される者であつ

たのに対し、同業務以外に…より適当であった業務が他に存在していたことをうかがわせる証拠はない。

…育児・介護休業法 10 条に定める不利益取扱いの禁止に関してみると、…育介指針において、労働者が育児休業等を取得したこととの間に因果関係がある解雇、降格、不利益な配置転換等は同条にいう不利益取扱いに当たるとしている。しかしながら、本件担務変更の背景、内容等…に照らすと、本件担務変更が…本件育休等を取得したことを理由としてされたものと解することはでき…ない。」

おわりに

近年の法政策の流れをどう見るか？

制約のない働き方を前提とする雇用システム

→・制約のある働き方を選択する自由の実質的保障

・制約のある働き方を選択したことによる不利益取扱いの規制

雇用システムの変化を促す新しいタイプの雇用平等ルールの生成・発展

理論的課題と法解釈上の問題