

銀改

銀座でわかる働き方改革

情報(第 107 号)



令和 2 年 11 月 30 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp
URL:<https://ginza-syaroushi.com/>

山茶花：キリンビバレッジ周南総合スポーツセンター前（令和 2 年 11 月 14 日）

産休育休の無理解



1 不利益取扱いとハラスメント

前号において、妊娠・出産したこと、育児や介護のための制度を利用したこと等を理由とする、「不利益取扱い」「ハラスメント」について解説しました。今号以下で、実際の事件をいくつか紹介していきます。

2 マタハラ事案の概要(岐阜地判平 30.1.26 労働経済判例速報 2344-3:コメット歯科クリニック事件)

原告は、被告であるC歯科（使用者、院長Y1）に勤務する歯科衛生士です。被告らによる産前産後休暇及び育児休業の取得に関する嫌がらせ等の違法な行為によりうつ病を発症し、休職に至ったにもかかわらず、Y1が、原告の休職事由が休職期間の満了日までに解消されなかったことを理由に一般退職扱いとしたため、業務上の傷病の療養のために休業する期間中に退職させることは許されない（労働基準法）と主張して、Y1に労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めたものです。まず、主要な事実関係は以下のとおりです。

年月日	事実	左欄の関連事実
平 22. 3. 8	C歯科採用	
平 25. 1. 10	婚姻	平 25. 6. 1 第一子妊娠報告
平 25. 12～	産休育休取得	平 26. 1 第一子出産
平 27. 1. 13	復職	平 27. 1. 23 第二子妊娠判明
平 27. 2. 27	C歯科が原告を懲戒処分とする	
平 27. 3. 16	原告がクリニック受診	不安抑うつ状態と診断
平 27. 3. 20	休職状態	
平 27. 9. 16	休職による一般退職とする	平 27. 10. 7 付け通知

3 もつれた内容

判決文は、A4にして35頁もある長い内容です。その中で、マタハラとして問題となる主要箇所を取り上げます。

年月日	事実
平 26. 12. 6	平 27. 1. 13 を復職希望としてC歯科へ連絡し同日復職したところ、育休が同月3日までとして、4日以降を無断欠勤とする。
平 27. 1. 14	社会保険労務士が同席してパート勤務への変更提案。
平 27. 1. 22	原告が労働局へ相談、その後（平 27. 2. 16）労働局長が、1日の所定労働時間を8時間から7時間に減じ、精勤手当が支給されない労働契約への変更を強要されたとの申立てについて、Y1へ是正措置を講ずることの勧告を行う。
平 27. 1. 23	第二子の妊娠が判明し、再度産休育休取得を申出する。Y1が、「妊娠してどうするつもりなの、時短には応じないと折り合いは

	つかないと思うよ、結局折り合わないと言われ物別れになっちゃって裁判とかなっちゃうわけだね」と発言。Y3（事務局長）も、「また産休やるの」と発言し、原告がパートタイム勤務となるように仕向けた。
平 27.2.6	Y2（副院長）がブログへ、「どんな人材が必要なのか？今、会社を内側から倒産に追い込む、ガンのような存在って何だと思えますか？実は、ブラック企業よりもブラック社員が怖い、会社が繁栄するには、経営者や上司、先輩の指導を受け入れる素直さを持つ従業員が必要であるという趣旨の記事を投稿する。
平 27.3.30	原告が、休職期間を同月 17 日から同年 4 月 16 日までとし、不安抑うつ状態による休養加療を理由とする休職願に診断書を添付して郵送する。

4 判決

原告は、被告らの行為によって精神的負荷を受け、精神的負荷の積み重ねによって、原告が精神疾患を発症したものと優に推認することができるから、精神疾患の発症には、業務起因性が認められる。

したがって、マタニティハラスメントにより休職した原告につき、休職を理由に一般退職扱いとすることは違法であり、労働契約上の地位確認を行うとともに、違法な懲戒処分に基づく減給処分による未払賃金の支払請求及び不法行為に基づく損害賠償請求を認めました（総額約 500 万円の支払命令）。

5 事案の全体を考察

ここからは当職の考察です。

産休育休となれば一般的には長期間となり、代替要員を雇用する必要があります。本件では、復職後、すぐに第二子の妊娠が判明しており、企業の負担感は大いなのがあったでしょう。しかし、その期間中、社会保険料は免除されますし、何より、次世代を担う子育てであることから温かい目線が必要です。ところが、産休育休を激しく攻撃していると言わざるを得ず、人間性を疑ってしまうほど強烈です（背景に経営難があったのでしょうか）。

一方、労働者側では、産休育休を当然の権利とするのではなく、周囲に対して「お陰様で」との感謝が必要です。原告は、被告からの要求に一定程度反論をしているところ、判決文上では、感謝の気持ちは表明されていないようです。

被告は、ある時期から原告を退職させたいと考えるようになり、産休育休を契機としてその方向に走ったように見受けられます。そうであれば、お門違いと言わざるを得ず、経営姿勢を再考すべき事案といえます。

当法人ではハラスメント研修・相談窓口の受託を承っております

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 社会保険労務士 吉国智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

URL: <https://ginza-syaroushi.com/>