

銀改

銀座でわかる働き方改革

情報(第 108 号)

紅まどんな



令和 2 年 12 月 10 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/>

えひめ中央農協が展開する商品「紅まどんな」美しい、美味しい。

妊娠による退職の強要か否か



1 時短勤務ではなく月 220 時間勤務

最新のマタハラ事案を紹介します。今回は、正社員として労働に従事していた者が、妊娠中の平成 30 年 4 月末日をもって退職したことにつき、「時短勤務を希望していたのに、月 220 時間の勤務時間を守ることができないのであれば正社員としての雇用を継続することができない旨を伝え、退職を決断せざるを得なくさせたもので、実質的に解雇したもの」で、男女雇用機会均等法により無効かつ違法と主張し、提訴された事件です。そのような事実はないとされた内容で、この事案から学ぶ事項を解説していきます。

2 事案の概要(東京地判令 2.3.23 労働経済判例速報 2423-27)

原告は、平成 3 年 9 月生まれで、被告会社と雇用契約を締結し、被告は、東京都内の虎ノ門ヒルズ森タワー内にある従業員数 2268 名の従業員専用カフェ兼レストラン等の運営会社（飲食店）で、一般客の利用はないというのですから、ある大企業の専用施設と思われます。

事実関係を時系列にすると以下のとおりです。

年月日	事実
平 29. 3. 28	被告会社設立
平 29. 4. 1	原告が正社員として被告と労働契約
平 29. 7～	原告が婚姻
平 30. 3	原告が妊娠 2 か月と判明
平 30. 4 末	原告が被告を退職する
令 1. 12. 11	被告が原告へ割増賃金 854, 893 円を支払いする

3 妊娠したことによる退職の強要？

被告では、従業員が妊娠した初めてのケースであったため、モデルケースにしようと最大限の配慮をしてきた。具体的には、原告の遅刻、早退や欠勤に柔軟に対応し、原告が働き易いようにシフトや勤務場所を変更するなど、原告に対し、勤務を継続することができるように可能な限りの配慮を行い、今後も同様の配慮を行う旨を伝えていたが、原告は、自己都合により被告を退職したのであると、主張しています。

この点は、公平に見て、被告の悪あがきではなく、各所の対応でその主張を裏付けする事実があります。原告が妊娠したことを伝え、被告店長において「祝福するとともに、部長にも報告した方がよいが、退職の相談の様にならないようお願いする旨を伝えた」「現時点では妊娠した女性に対する制度等はないが、これから一緒に制度を作っていきたい旨を伝えた」「店長は、原告と面談を行い、定例会議の結果を踏まえ、原告に対し、マタハラとならないように勤務場所や勤務時間に

ついて相談していきたいこと、勤務を再提案するとともに、被告における他の従業員については月 220 時間勤務が一つの目安となっている中で、自分の好きな場所で好きな時間帯に働きたいというのであれば、アルバイト従業員の働き方と同じで、原告の希望次第では契約社員やアルバイトへの雇用形態の変更を検討することも可能である旨を伝えた」などの経緯があります。

これらに対して、原告が異を唱えるなどはしていません。そして、「勤務を続けていくのが難しく、精神的にも辛い、4 月一杯で退職する旨を伝え、有給休暇の残日数を消化したい旨の希望を伝えたところ、部長は、原告とともに有給休暇の残日数を計算し、同月末を退職日とするには不足していた 3 日間については出勤を免除し、最終出勤日を同月 5 日とすることにした」というのであり、相当に人間味があって、理解のある対応をしています。

5 隙がある会社

そして、4 月 30 日付け、被告が自己都合退職したことを証明する旨の退職証明書を送付したところ、原告は 5 月 15 日付け書面をもって、月 220 時間の労働を満たさなければ正社員としての雇用を継続することができないとの被告の見解を受け、やむを得ず退職を選択せざるを得なかったとして、退職証明書記載の退職理由を会社都合に変更することを求めたという事件に発展します。

非常に唐突な印象を受けます。この点の判決部分は、月 220 時間勤務を約束することができなかったために、退職を決断せざるを得なくなったという事情は認められないとしています。

問題なのは、被告には 36 協定はなく、また、就業規則は作成中で、存在していなかったという点で、店長自身が被告会社は隙だらけであるため不備な点が色々あると思う旨を伝えていたほどです。こういったことは親族や被告弁護士に伝わり、それならば勝てるから裁判をしようとの思考過程と想像されます。

おそらくは、早く開業することありきで、労務管理を置き去りにしていたのでしょう。マタハラは棄却されましたが、未払割増賃金の支払義務を負うとして、付加金 428,227 円の支払命令が出されました。

6 重要な労務管理

企業経営の基礎はいくつかあるところ、労務管理の適切さはその一つであることが如実にわかる事案といえます。

判決文を読む限り退職願もなかった様子で、目立つのは LINE メールを多用していることです。時代を反映しているといえますし、それ自体悪いとまで申しませんが、人事に関する重要な事項は書面であることが必要です。

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/>