

相談室 Q&A

人事管理関係

Q 育児休業を“取得しない”ことに対する人事考課上の不利益な取り扱いは問題か

当社では仕事と家庭の両立支援を推進しており、男性にも育児休業の取得を義務づけています。ただ、取得は強制できないことから取得を拒否する社員がいた場合に、育児休業を取得しなかった事実を人事考課でマイナス評価にしたいと考えています。このような人事考課上の取り扱いは問題ないでしょうか。

(神奈川県 A社)

A 育児・介護休業法に定められている不利益取り扱いには該当しないと考えられる。ただし、人事考課でマイナス評価にした結果、減給や昇給停止につながる場合には、当該評価自体の合理性や手続き的な公正さが必要である。労働者の権利である育児休業の取得を行わないことをマイナス評価にすることの合理性には疑問があり、育児休業の取得を推進する目的であれば、逆に、育児休業の取得をプラスの評価として評価するほうが適切と考えられる

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. 育児休業に関する法律

育児休業については、「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、育児・介護休業法)に定められています。

育児・介護休業法10条には、「事業主は、労働者が育児休業申出をし、又は育児休業をしたことを理由として、当該労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない」と定めており、いわゆるマタニティハラスメントまたはパタニティハラスメントの禁止が定められています。

この規定は、育児休業を取得したことを理由とした「不利益取扱い」として、①解雇または雇止めをすること、②契約内容変更の強要、③賞与等における不利益な算定、④降格、減給や昇格・昇給の人事考課における不利益な評価などを禁止し

ています。

貴社で実施を検討している内容としては、人事考課上の不利益を被ると考えられますので、一見すると育児・介護休業法10条により禁止されているようにも見えます。しかしながら、今回検討しているのは、「育児休業を取得しないこと」による不利益取扱いであり、育児・介護休業法10条が禁止している「育児休業を取得したこと」による不利益取扱いではありません。

したがって、育児・介護休業法10条に基づく不利益取扱いとして、直接禁止されるわけではないと考えられます。

ただし、人事考課といえども、使用者が完全に自由に行うことが認められているわけではなく、一定程度限界があるため、人事考課上の考慮事項として許容されるのが問題となります。

2.人事考課における考慮事項

人事考課でマイナス評価にすることは、その結果として、役職を解いたり等級が下がったりすることとなり、賃金の減給や降職を招くことになるでしょう。

人事考課による減給に関して、例えば、コナミデジタルエンタテインメント事件・控訴審（東京高裁 平23.12.27判決）では、「役割報酬の引下げは、労働者にとって最も重要な労働条件の一つである賃金額を不利益に変更するものであるから、就業規則や年俸規程に明示的な根拠もなく、労働者の個別の同意もないまま、使用者の一方的な行為によって行うことは許されないというべき」と判断されており、明確な根拠なく減額することが許容されていないと考えられています。したがって、人事考課の結果に基づく減給や降職などについても、その根拠がなければ実施できないと考えられます。

次に、たとえ根拠がある場合であっても、人事権には広範な裁量が認められると言われているものの、人事考課における考慮事項についても、使用者が有する人事権についても権利濫用は許されず（労働契約法3条5項）、使用者の裁量の範囲にも限界があります。

さらに、人事考課制度自体が合理的な仕組みであることが求められています。例えば、「降給が許容されるのは、就業規則等による労働契約に、降給が規定されているだけでなく、降給が決定される過程に合理性があること、その過程が従業員に告知されてその言い分を聞く等の公正な手続が存することが必要であり、降給の仕組み自体に合理性と公正さ」が認められることが求められています（エーシーニールセン・コーポレーション事件 東京地裁 平16. 3.31判決）。さらに、この判決では、人事考課の仕組み自体に合理性と公正さが認められ、その仕組みに沿った措置が取られた場合であっても、合理性や公正さを疑わせる事情が存在する場合には、違法となる余地を認めています。例えば、不当な動機をもって行われた人事考課や、

評価基準以外の事情を考慮して行われる場合、不当労働行為に該当する場合等には、人事考課が違法となるおそれがあります。

なお、人事考課の結果、減給ではなく昇給停止になる場合についても、「人事評価の実施手順や評価の留意事項が詳細に定められていることから、1審被告の昇給査定にこれらの実施手順等に反する裁量権の逸脱があり、これにより1審原告の本件賃金規程及び人事考課規程により正当に査定されこれに従って昇給する1審原告の利益が侵害されたと認められる場合には、1審被告が行った昇給査定が不法行為となる」として、違法となる余地を認めている裁判例もあります（マナック事件・控訴審 広島高裁 平13. 5.23判決）。

3.育児休業の不取得のマイナス評価について

人事考課上のマイナス評価が降格や減給など、賃金の減額につながるものとするためには、原則として、就業規則上において、人事考課の結果、賃金が減額される旨を定めるなど、減額の根拠となる規定が必要となります。

また、人事考課による減額や昇給停止を実施するに当たっては、その仕組み自体の合理性および手続きの公正さが求められます。手続き的な側面では、降給や昇給停止が決定される過程が従業員に告知され、言い分を聞く等の公正な手続きが用意されていることなども求められるでしょう。したがって、マイナス評価を行うに当たっては、少なくとも育児休業を取得しないことがマイナス評価となることを事前に告知し、不意打ちとならないように配慮する必要があります。

しかしながら、育児休業の取得自体は、労働者の権利であり義務ではないことからすると、これを取得しないことを不利益に取り扱うことを合理的に説明することは、一般的には困難であり、人事考課の合理性を維持できるのか疑問があります。

育児休業の取得を推進することが目的であれば、逆に、男性の育児休業取得者をプラス評価として扱うことが適切と考えます。