

アメリカン・エクスプレス・インターナショナル 事件

(東京高裁 令和5年4月27日判決)

(研究の目的)

・どのような場合に、育児休業等から復帰した従業員への職務配置が「不利益な取扱い」に当たるかを学ぶ。

(均等法9条3項)

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性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。

(育介法10条)

事業主は、労働者が育児休業申出等（育児休業申出及び出生時育児休業申出をいう。以下同じ。）をし、若しくは育児休業をしたこと又は第九条の五第二項の規定による申出若しくは同条第四項の同意をしなかったことその他の同条第二項から第五項までの規定に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、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。

第1 事案の概要

- ・以下の文章は判例研究用に要約されたものである。詳細は判決文を参照されたい。
- ・***が付された赤字部分**は、本資料作成者のコメントである。

被告（アメリカン・エクスプレス・インターナショナル）は、クレジットカードを発行する外国会社であり、日本でもカードを発行している。

原告は、平成20年8月に被告に契約社員として雇用され、平成22年1月に正社員となり、育児休業前の平成26年1月には、東京のベニューセールスチームのチームリーダー（ジョブバンド35）となって、37人の部下を持ち、部下のマネジメント、販売の仕組みの構築、新販路の開拓、本社役員との会議への参加等の業務を行っていた。「ジョブバンド（以下、「バンド」という。）」は被告における等級制度であり、それに対応する役職が設けられるとともに、給与等の処遇の基本となっていた。原

告は、平成27年7月に第2子を出産し、同月から平成28年7月まで育児休業等取得了。原告は、同年8月1日、育児休業等から復帰したところ、被告は、原告を新設部門のマネージャー（バンド35）に職務配置した（以下、「本件措置」という。）。本件措置によって、原告のバンドの低下はなく、役職や基本給等の低下はなかったが、原告に部下は配置されず、原告の業務の中心は電話営業となった。原告は、本件措置が均等法9条3項又は育介法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たり違法であると主張して、被告に対し、約2800万円の損害賠償を請求した。

東京地裁は原告の請求を全て棄却したが、本判決は原告の請求を一部認めて220万円の支払いを被告に命じた。

*東京地裁は、本件措置はバンドの低下を伴わないことを重視して「不利益な取扱い」に当たらないと判断した。

これに対し、本判決は、本件措置が、原告に1人の部下もつけずに専ら電話営業を行わせるものであり、原告の業務は内容面において質が著しく低下し、妊娠前まで実績を積み重ねてきた原告のキャリア形成に配慮せずこれを損なうものであるとして、「不利益な取扱い」に当たると判断した。

第2 裁判所の判断の概要

1 判断の枠組み

一般に、基本給や手当等の面において直ちに経済的な不利益を伴わない配置の変更であっても、業務の内容面において質が著しく低下し、将来のキャリア形成に影響を及ぼしかねないものは、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たる。

労働者につき、不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として均等法9条3項及び育介法10条の禁止する取扱いに当たるものと解されるが…労働者につき自由な意思に基づいて措置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労働者につき当該措置を執ることなく産前産後の休業から復帰させることに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有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、当該措置につき同各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、同各項の禁止する取扱いに当たらない。

*労働法の多くは強行法規であるから、労働者が単に承諾しただけでは無効になることが多い。上記の「労働者につき自由な意思に基づいて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」の文言は、そのことを表している。

2 判断

- (1) 原告は、バンド30の時代に既に平均6人の部下を持ち、その実績を評価され、女性管理職のロールモデルと言われてチームリーダーまで昇進したものであり、これからの自らのキャリアに対する期待を抱いていた。原告は、妊娠前に、部下のマネジメント、販売の仕組みの構築、新規販路の開拓、本社役員との会議への参加等の業務を担い、37人の部下社員を擁するチームのリーダーとして業績を上げていた。
- (2) ところが、復職後の原告の業務内容は、1人の部下もつけられず、目標としての契約件数、売上目標等が示されないまま、新規販路の開拓に関する業務を命じられ、平成28年10月からは、700件の電話リストを与えられ優先して取り組むように指示されて、同リストを使った電話営業を自ら行っていたに過ぎない。
- (3) そうすると、原告が復職後に就いたマネージャーは、妊娠前のチームリーダーと比較すると、その業務の内容面において質が著しく低下し、給与面でも業績連動給が大きく減少するなどの不利益があったほか、何よりも妊娠前まで実績を積み重ねてきた原告のキャリア形成に配慮せず、これを損なうものであったと言わざるを得ない。
- (4) 被告と原告との間で、原告の将来のキャリア形成も踏まえた十分な話し合いが行われておらず、原告は、復職後の業務について、一方的に説明を受け渋々ながらこれを受け入れたに止まり、原告が自由な意思に基づいて本件措置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は言えない。

*被告の副社長が、原告に対し、「チームリーダーは乳児を抱えて定時で帰宅できる職務ではない。」「原告は、妊娠後復職するまで1年半以上休んでいてブランクが長く、復職してからも休暇が多いから、チームリーダーとして適切ではない。」「原告の現状を考慮すると、自分でハンドルできる仕事の方が良い。」などと説明した事実がある。

また、妊娠前に37人の部下を統率していた原告に対し、1人の部下もつけずに新規販路の開拓業務を行わせ、その後まもなく専ら電話営業に従事させたことについては、業務上の必要性が高かったとは言い難く、原告が受けた不利益の内容及び程度も考え合わせると、同各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も言えない。

- (5) 以上を総合すると、本件措置は、復職した原告に1人の部下もつけずに新規販路の

開拓業務を行わせ、その後まもなく専ら電話営業に従事させたという限度において、均等法9条3項及び育児法10条が禁止する「不利益な取扱い」に当たるほか、被告の人事権を濫用するものであって、公序良俗にも反すると認められる。

* 「十分な話し合いもせずに、育児休業後は1人の部下も付けずに契約社員が行うような業務をさせるのはおかしい。」と本判決は言っているように思える。

復職後の業務内容等を決定するに当たっては、労働者の要望等を確認しつつ使用者としての立場を説明するなど、十分な話し合いをする必要があると言える。

以 上