

岩田合同法律事務所 ニュースメール  
2024 年 8 月号

裁判例紹介



岩田合同法律事務所

監修：弁護士 青木 晋治

文責：弁護士 田中 いづみ

## 【判決要旨】

チームリーダー（部長）として 37 人の部下を持っていた女性従業員が、育児休業等から復帰後、部下のいない業務に配置されたこと等が、男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）9 条 3 項、育児・介護休業法（以下「育介法」という。）10 条が禁止する、妊娠・出産・育児休業等を理由とする「不利益取扱い」に該当する。

## 【事案の概要等】

### 1 事案の概要

本件は、クレジットカードの発行会社である被控訴人（一審被告）であるアメリカン・エキスプレス・インターナショナル・インコーポレイテッド（以下「Y社」という。）の従業員であり、東京のベニューセールスチームのチームリーダーとなり 37 人の部下をもって勤務していた控訴人（一審原告、以下「X」という。）が、産前休業及び育児休業から復帰後に、新設したアカウントセールス部門のアカウントマネージャーという部下がいない役職に配置されたことから、Xが①主位的には、Xがベニューセールスチームのチームリーダー又はその相当職の地位にあることの確認を求め、②予備的には、アカウントマネージャーとして勤務する労働契約上の義務が存在しないことの確認を求めるとともに、③不法行為又は雇用契約上の債務不履行に基づき、損害賠償金 2859 万 2433 円及びこれに対する訴状送達の日の日翌日である平成 29 年 9 月 26 日から支払済みまで民法所定の年 5 分の割合による遅延損害金の支払を求めた事案である。

## 2 事実関係の概要

- (1) Xは、平成20年8月、契約社員としてY社に入社した。その後、平成22年1月からは正社員となり、平成26年1月からは、個人顧客向けカードの営業を行うB2Cセールス部門内の、東京のベニューセールスチームのチームリーダーとなり37人の部下もつに至った（以下、Xが所属していたチームを「Xチーム」という。）。ベニューセールスチームでは、多数の集客が見込まれる場所（ベニュー）における対面でのカード獲得に向けた活動を行っていた。

なお、Y社では、ジョブバンドと呼ばれる等級が設けられており、各ジョブバンドに対応する主な役職が設けられていた。Xは、「バンド35」であり、部長（営業管理職）、チームリーダーなどを任される地位にあった。

また、B2Cセールス部門に所属する従業員の給与は、基本部分と業績連動部分からなる。基本部分は、毎月固定された金額が支給される。一方、業績連動部分は、従業員が獲得したカードの枚数及び利用者の利用額が反映される、いわゆるコミッションと、四半期ごとに設定される営業目標金額の達成率に応じて支給される、いわゆるインセンティブからなる。
- (2) Xは、平成26年12月頃、第2子を妊娠し、平成27年2月から6月まで傷病休暇<sup>1</sup>を取得し、同年7月に産前休業に入った後、同月30日に出産し、同月から平成28年7月まで育児休業を取得した。
- (3) Y社は、平成27年7月以降、ベニューセールスチームにおける仮のチームリーダーを就任させた後、平成28年1月のB2Cセールス部門の組織変更により、4チームあった東京のベニューセールスチームを3チームに集約することで、Xチームは消滅した（以下「本件措置1-1」という。）。
- (4) Xは、平成28年8月1日、育児休業等から復帰したが、Y社は、同日、Xを新設したB2Cセールス部門内のアカウントセールス部門のアカウントマネージャー（バンド35）に配置し、新規販路の開拓等の業務を担当させたが、Xに対して1人も部下を付けなかった（以下「本件措置1-2」という。）。
- (5) 平成29年1月、Y社は、組織変更により、さらにベニューセールスチームを3チームから2チームに集約するとともに、アカウントセールスチームにリファーマルセールスを担うチームを併合して、リファーマル・アカウントセールスチームを新設し、そのチームリーダーとしてCを配置した（以下「本件措置2」という。）。
- (6) Y社は、平成29年3月、X復帰後のXに対する人事評価において、リーダーシップ項目で最低評価の3とした（以下「本件措置3」という。）。また、Y社は、X復帰直後、個人営業部の共用スペースの席で執務するように指示し、平成28年9月から同年12月7日まで、他のフロアにあるVPルームという部屋で執務するように指示した（以下「本件措置4」という。）。
- (7) 本件の主要な争点のうち、確認請求に係るものは、①本件措置1-1、1-2及び2が、均等法又は育介法等に反して違法・無効であるか否か、②仮にそうでないとしても、本件措置1-1、1-2及び2が公序良俗に反し又は人事権の濫用として違法・無効であるか否

<sup>1</sup>Xは、悪阻や切迫早産による体調不良により、傷病休暇を取得した。

か、である。また、損害賠償請求に係るものとしては、③Y社がXに対して本件措置1-1ないし4の措置が均等法9条3項及び育介法10条の「不利益な取扱い」に該当し、また、Y社従業員が育児休業等の取得を抑制するような言動をした上、Y社が均等法11条の2及び育介法5条所定のいわゆるマタハラ防止措置義務に違反したことが均等法及び育介法に反し、ひいては職場環境配慮義務違反等による債務不履行又は不法行為を構成するか否か、④Xの損害の有無及び損害額、である。

- (8) 原審（東京地裁令和元年11月13日労判1224号72頁）は、①②の確認請求は、不適法であり却下とした上で、③④本件措置1-1及び1-2は、バンドの低下を伴わない措置であり不利益な取扱いとはいえないこと、本件措置2は、Xの育児休業等の取得を理由としてされた措置ではないこと等から、均等法9条3項及び育介法10条等に違反せず、また、いわゆるマタハラ防止措置義務に違反もなく、Y社の債務不履行又は不法行為が認められないことから、Xの請求をいずれも却下ないし棄却した。

これに対して、Xは控訴したが、①②の地位確認の主張は取下げており、控訴審においては、③④が主要な争点となった。

### 【取り上げる論点】

Y社のXに対する本件措置1-1ないし4が、「不利益な取扱い」（均等法9条3項及び育介法10条）に該当するか否か。

### 【本決定の判旨】（鍵括弧部分は判決文引用部分。）

#### 1 「不利益な取扱い」（均等法9条3項及び育介法10条）

「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については、労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるといべきところ、上記のような均等法及び育介法の趣旨及び目的に照らせば、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業等を理由として、労働者につき、育児休業申出、育児休業等を理由として、上記のような不利益な配置の変更を行う事業主の措置は、原則として同各項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が当該措置により受ける有利な影響及び不利な影響の内容や程度、当該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当該措置を承諾したものと認めるに足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、当該措置につき均等法9条3項又は育介法10条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、同各規定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。」

## 2 本件措置 1-1 ないし 4 の「不利益な取扱い」の該当性

下記【解説】3 のとおり、本件措置 1-1 及び 4 は、「不利益な取扱い」に該当しないと判断した。一方、本件措置 1-2、2 及び 3 は、X の育児休業等を理由とした措置であり、業務内容の質の著しい低下や、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こと、X のキャリア形成に配慮せずこれを損なうものであったこと等から、「不利益な取扱い」に該当するとした。

### 【解説】

## 1 参考判例：広島中央保健生協（C 生協病院）事件（最一小判平成 26 年 10 月 23 日労判 1100 頁 5 頁）

均等法 9 条 3 項及び育介法 10 条は、妊娠、出産、育児休業等を理由とする「不利益な取扱い」を禁止している。最高裁が初めて、「不利益な取扱い」（均等法 9 条 3 項、育介法 10 条）の成否に関して具体的な判断枠組みを示した重要な判例として、広島中央保健生協事件がある。<sup>2</sup>

### (1) 判断枠組み

最高裁は、「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」とした上で、例外として、⑦「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」、①「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」の 2 つを挙げている。<sup>3</sup>

<sup>2</sup> 副主任の職位にあった理学療法士である原告が、妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任を免ぜられ、復職後も副主任に任ぜられなかったことから、被告に対し、副主任を免じた措置は均等法 9 条 3 項に違反する無効なものであるなどと主張して、管理職（副主任）手当の支払及び債務不履行又は不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。最高裁は、審理不尽の結果法令の解釈適用を誤ったとして、原審に差し戻した。差戻審（広島高判平成 27 年 11 月 17 日労判 1127 号 5 頁）においては、労働者の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（下記例外⑦）及び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（下記例外①）は認められないとして、降格措置が「不利益な取扱い」に該当するとして、原告の不法行為に基づく損害賠償請求を認めた。

<sup>3</sup> 広島中央保健生協事件判決を受けて、平成 27 年 1 月 23 日雇児発 0123 第 1 号では、上記例外⑦又は①が認められる場合には、例外的に不利益な取扱いには該当しないことが明示された。

## (2) 広島中央保健生協事件の意義

広島中央保健生協事件では、通常の降格と、妊娠を契機とする降格を区別し、妊娠を契機とする異動に伴う降格に限定した判断枠組みを提示している点に意義がある。

また、妊娠を契機とする異動に伴う降格については、原則として不利益な取扱いに該当するという推定がされるとした。そのため、使用者側は、不利益な取扱いではないと判断されるためには、上記例外⑦又は④に当たることを主張立証しなければならず、そのハードルは相応程度高いといえる。このように、使用者側に立証責任を負担させるという点においても、均等法の意義を高めるという重要な意味をもつ。<sup>4</sup>

## 2 「不利益な取扱い」（均等法9条3項、育介法10条）の意義

不利益な取扱いに当たるには、①妊娠、出産、育児休業等を「理由」とするものか否か、②「不利益な」取扱いといえるか否か、という要素に大きく分解される。

### (1) ①妊娠、出産、育児休業等を「理由」とするものか否か

①については、妊娠、出産、育児休業等と、不利益な取扱いとの間の因果関係、すなわち、妊娠等に関する事由を認識し、そのことのゆえに不利益な取扱いをしようとする意欲し不利益な取扱いを実現したことを指す。<sup>5</sup>

一方、広島中央保健生協事件判決を受けて、平成27年1月23日雇発0123第1号では、「妊娠・出産等の事由を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として妊娠・出産等を理由として不利益取扱いがなされた」と解されるものである」とした上で、「契機として」については、「基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること」とされている。このように、「理由」とするものか否かは、必ずしも妊娠・出産に対する差別意思の有無により判断するのではないことが明示された。<sup>6</sup>

### (2) ②「不利益な」取扱いといえるか否か<sup>7</sup>

②については、行政通達（平成27年厚生労働省告示第458号、平成21年厚生労働省告示第509号）において、配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについて、「配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせる」場合は、不利益な取扱いに該当するとされている。上記の事情等を総合考慮し具体的な事実に基づき、不利益性を判断することになる。

<sup>4</sup> 所浩代『法学セミナー増刊速報判例解説 vol.17 新・判例解説 Watch 労働法 No.1』298頁（日本評論社,2015）

<sup>5</sup> 川口美貴『労働法（第8版）』213-214頁（信山社,2024）

<sup>6</sup> 水町勇一郎『詳解 労働法（第3版）』358頁（東京大学出版,2023）

<sup>7</sup> 不利益な取扱いの典型例は、平成21年厚生労働省告示第509号において例示されている。

なお、不利益な取扱いは、均等法 9 条 3 項及び育児法 10 条に反し無効であり、不法行為として損害賠償請求の対象となる（民法 709 条）。<sup>8</sup>

### 3 本判決の意義

本判決は、不利益な配置変更についても広島中央保健生協事件を引用の判断枠組みに基づき<sup>9</sup>、本件措置が不利益な取扱いに該当するか否か判断するとした上で、基本給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将来のキャリア形成等への影響等によっては労働者に不利な影響をもたらす処遇に当たるということを明示し、下記のとおり細かく理由を判示し丁寧に事実認定をした点に意義がある。

#### (1) 本件措置 1-1：不利益な取扱いに該当しない

ア 原審は、Xの育児休業期間中である平成 28 年 1 月に、Xチームが消滅しているが、XのジョブバンドはXの復帰後も 35 のままであり、Xが復帰した際にはバンド 35 に相当する役職に就くことが予定されていたことから、Xチームが消滅した一事をもって、降格であるとして、不利益な取扱いに該当するとはいえないと判示した。

イ 一方、本判決は、①妊娠等を「理由」とした措置であることを否定し、不利益な取扱いに該当しないと判断した。Xが所属していた B2C セールス部門は、コストコ及び全国の空港におけるベニューセールスを主なカード獲得方法としていたが、平成 27 年 2 月、アメリカ合衆国における Y 社とコストコの契約が平成 28 年 3 月に終了することが発表され、日本においても Y 社とコストコの契約が終了することが予想されたため、Y 社はコストコに代わる新たな販路を拡大する必要性が生じた。そこで、Y 社は、新規販路の拡大を試みる部門としてアカウントセールス部門を立ち上げる代わりに、東京の 4 つのベニューセールスチームのうち、コストコでのセールスを担当していた 2 チームをコストコと空港を担当する 1 チームに集約する等の組織変更を行う必要性が生じた。X チームの消滅には、このような Y 社の業務上の必要性があったことを認定し、本件措置 1-1 は、Xの妊娠、出産、育児休業等を理由とするものではないとした。

ウ 以上のとおり、Y 社の経営上の事情を考慮し、Xの妊娠等を理由とする措置であるのか、Xの妊娠等とは関係なく Y 社の業務上の必要性による措置であるのか、という点を判断している。

#### (2) 本件措置 1-2：不利益な取扱いに該当する

ア 原審は、Xは、復帰後もバンド 35 に相当する役職を維持しており、降格とは言えないこと、Xが復帰後に配置されたアカウントマネージャーの業務内容は、B2C セールス部門のチームリーダーが行っていた新たな販路の開拓に関する業務と相当程度共通する内容であるという事情に照らせば、本件措置 1-2 は、Y 社における通常の人事異動

<sup>8</sup> 前記注 6) 水町・358 頁

<sup>9</sup> 本判決は、直接的には広島中央保健生協事件を引用してはいないが、判決文の記載から、同様の判断枠組みを用いていると評価できる（和田一郎＝小川英郎＝山本圭子「新春鼎談 ビジネスと人権にかかる判例と課題」26-39 頁（労判 1297 号）。

とみることができるとして、不利益な取扱いには該当しないとした。

イ 本判決は、①Xの妊娠等を「理由」とした措置、②「不利益性」該当性、の2段階に分けて詳細に判示している。

①については、Xのチームを消滅させたこと（本件措置 1-1）自体は、Xの妊娠等を理由としたものではなく、Xをアカウントセールス部門のアカウントマネージャーにしたことも業務上の必要に基づくものといえることができると評価した。一方、管理職であるバンド 35 のXに一人の部下も付けずに新規販路の開拓業務や電話営業を担当させることにしていること、D副社長とXとの面談において、D副社長は、チームリーダーは乳児を抱えて定時で帰宅することができる職務ではない旨を述べたこと、A副社長は、復帰直前のXに対し、現状を考慮するとXが自分でペースをハンドルできる仕事の方がよいと述べた上で、部下を持たないアカウントマネージャーを担当するよう命じていること、その後、チームリーダーとされないことに不満を述べたXに対し、Xは、妊娠後復帰するまで1年半以上休んでいて空白が長く、復帰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旨説明したことから、本件措置 1-2 は、専ら、Xに育児休業等による長期間の業務上の空白があったことと、出産による育児の負担という事情を考慮したものというべきであって、Xの妊娠、出産、育児休業等を理由とするものと認めた。<sup>10</sup>

②については、復帰後のXの業務内容<sup>11</sup>は、妊娠以前にXが担っていた業務内容<sup>12</sup>に比し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<sup>13</sup>などの不利益があったこと、Xは、妊娠前までは着実にバンドが昇格し、女性管理職のロールモデルと評されチームリーダーにも任命されており、自らのキャリアに対する期待を抱いていたことから、本件措置 1-2 は、Xが積み重ねてきたキャリア形成に配慮せず、キャリア形成を損なわせるものであるとした。

また、例外的に不利益な取扱いに該当しない事由（㊦㊧）についても下記のとおり検討し否定している。㊦Xは、短時間勤務制度は利用せず妊娠前と同様にチームリーダーとして活躍し、Y社の中でキャリアを高めていくことを望んでいたが、XとY社間において、X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、復帰前にA副社長から復帰後の業務について半ば一方的に説明を受け、Xは、部下が付けられないことに戸惑いながらも、渋々ながらこれを受入れたにとどまるのであって、Xにつき自由な意思に基づいて当該配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いうこととはできないとした。さらに、㊧Xチームの消滅にはY社の業務上

<sup>10</sup> 当該判断は、上記平成 27 年 1 月 23 日雇児発 0123 第 1 号における「理由」とした措置か否かという判断（時的近接性による判断）のみではなく、差別意思の有無等についても認定し、「理由」とした措置か否かを判断しているといえる。

<sup>11</sup> 復職後、Xは、目標となる契約件数等が示されることもないまま、新規販路の開拓に関する業務を行うこととされ、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。

<sup>12</sup> Xの妊娠前の業務内容については、チームのターゲット達成に向けた部下のマネジメント、担当営業場所との関係性を強化するための活動、新たな場所での販路の開拓、チームリーダー会議や本社役員との会議への参加等が挙げられている。

<sup>13</sup> Xは、復職後の主な業務内容が、バンド 30 以下のアカウントセールスの業務内容と同程度であり、バンド 30 以下の業績連動給の規定が事実上適用されていたこと、業務内容に鑑みればチームリーダーと同等の業績連動給を得たことが困難な状況であったことを主張している。

の必要性が認められるが、妊娠前には 37 人の部下を統率していた X に対し、一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく優先業務として自ら電話営業をさせたことについては、業務上の必要性が高かったとはいえず、X が受けた不利益の内容及び程度も考え合わせると、当該措置につき均等法 9 条 3 項又は育介法 10 条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いうことができないとした。

ウ 以上のとおり、①については、X に対する上司の発言等が引用され、X の妊娠等を理由とする措置であることが認定されており、これらの発言は事実認定において大きく影響を与えうるものといえる。②については、原審では、復帰後もバンド 35 という役職であり降格とはいえないこと等から不利益な取扱いには該当しないと端的に認定しているのに対し、本判決では、業務内容の質の著しい低下や X のキャリア形成に対する配慮がされていなかったこと等も認定し、不利益性を肯定しているという特徴がある。

### (3) 本件措置 2：不利益な取扱いに該当する

ア 原審は、リファーマル・アカウントセールスチームのリーダーとして C を配置したのは、X の復帰 5 カ月後であること、復帰後の X の業務態度と C の実績を考慮して配置したものであることから、本件措置 2 は、X の妊娠等を理由としたものではないとしている。このような原審の判断は、社員満足度調査における X の評価の低さ等を考慮し、① X の育児休業等を理由とした措置ではないと評価した。

イ 一方、本判決は、①社員満足度調査におけるコメントのみで X のリーダーシップに問題があるとは評価できず、むしろ妊娠前は 37 人も部下をもつチームリーダーを任されていたこと等を考慮するとリーダーシップを高く評価されていたというべきであり、本件措置 2 は、X の妊娠等を理由とした措置であると評価する。また、② C をチームリーダーに就任させたこと自体は Y 社の人事権の範囲内であるものの、引き続き X に部下を付けることなく電話営業等を行わせた限度において、不利益な取扱いに該当するといえると評価した。

ウ 本判決では、C をチームリーダーとしたこと自体は人事権の範囲内として違法とはいえないとしつつ、「引き続き X に部下を付けることなく電話営業等を行わせた限度において」という留保をつけた上で、不利益性を肯定している。X をチームリーダーとして就任させるべきであったとまでの評価をしているわけではないため、X に対し育児休業前の業務内容に類似する業務に従事させていた場合には、不利益な取扱いと評価されなかった可能性は十分に考えられる。

### (4) 本件措置 3：不利益な取扱いに該当する

ア 原審は、本件措置 3 は、X の育児休業等の取得が理由でされたものとはいえず、不利益な取扱いには該当しないと判断した。

イ 一方、本判決は、X の今までの実績を踏まえ、元々リーダーシップに難点があったということができないとした上で、リーダーシップの項目が最低評価とされたのは、復帰した X に一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせ、その後間もなく専ら電話営業に従事させた結果であるとして、本件措置 3 は、不利益な取扱いに当たるとした。



ウ 本判決では、Xに一人の部下も付けずに新規販路の開拓に関する業務を行わせた本件措置 1-2 が不利益な取扱いに該当する以上、その措置をした結果といえる本件措置 3 も不利益な取扱いに該当すると判断したといえる。

(5) **本件措置 4：不利益な取扱いに該当しない**

ア 原審は、Xの復帰後は、Xの席をバンド 30 以下の従業員が用いるシェアスペースに用意していたが、その後オフィスの拡張工事に伴い、Xを含むアカウントセールス部門の 3名は、営業のために電話を使用することが多いことから、B2C セールス部門の他のチームとは別フロアにあるVPルームと呼ばれる部屋を割り当てたのであり、VPルームにおける執務が就業環境を害するというべき具体的な事情は窺われないことからすれば、本件措置 4 がXを不当に人間関係から引き離すものではなく、育児休業等の取得前と比べて就業環境を害するものであるということとはできないとして、不利益な取扱いに該当しないとした。

イ 本判決においても、原審を引用し、不利益な取扱いには該当しないと判示した。

ウ 以上のとおり、本件措置 4 は、Xに対する嫌がらせの目的での配置ではなくXの就業環境を害することもないことから、不利益な取扱いには該当しないと認定している。

## 4 実務上の留意点

以上を踏まえた、使用者側の立場としての留意点は以下のとおりである。

(1) **労働者のキャリア形成への配慮**

本件では、Xは復帰後もバンド 35 を維持しており、基本給与は同額であったという特徴がある。一見すると、降格とまでは評価できないことから、不利益性が否定されるとも考えられる。しかし、本判決は、業務内容の質の著しい低下等からXのキャリア形成に配慮せず損なうものであったと評価されるなど、Xのキャリア形成に対する配慮を重視し、不利益性を肯定している。また、上記行政通達（平成 27 年厚生労働省告示第 458 号、平成 21 年厚生労働省告示第 509 号）においても、配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについて、「労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情」が考慮要素として明示的に挙げられている。

以上から、地位の降格や賃金等の変化にとどまらず、労働者のキャリア形成に与える影響についても考慮した上で、配置変更をする必要がある。

(2) **労働者と十分な話し合いの機会をもつこと**

本判決は、Y社とXとの間において、X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いなかったと評価している。

上記のとおり、将来のキャリア形成への配慮が必要とされるところ、前提として労働者の将来へのキャリア形成の希望を知る必要がある。そのため、面談等の機会を設け、復帰後の業務内容の希望を聞くことが望ましい。

その上で、配置変更をするのであれば、どうして配置変更をするのかという理由を

詳細に伝える必要がある。本判決においても、Xは「半ば一方的に説明を受けた」ものであり、「渋々ながらこれを受け入れたにとどまる」と判示されており、一方的な説明ではなく、労働者からの意見や質問も受け入れた話し合いとすることに留意する必要がある。

また、裁判となった際には、使用者側が例外⑦又は⑧について主張立証する必要があることから、話し合いの記録等を詳細に残しておくことが望ましい。

#### 【監修】



青木 晋治 (弁護士)

Tel: 03-3214-6241

E-mail: [saoki@iwatagodo.com](mailto:saoki@iwatagodo.com)

慶應義塾大学法科大学院修了、2008年弁護士登録。  
訴訟・紛争解決、危機管理、ジェネラルコーポレート、株主総会対応を得意とする。

#### 【文責】



田中 いづみ (弁護士)

E-mail: [izumi.tanaka@iwatagodo.com](mailto:izumi.tanaka@iwatagodo.com)

東京大学法科大学院修了、2023年弁護士登録。  
ジェネラルコーポレート、訴訟、その他企業法務全般の業務を取り扱う。

### 岩田合同法律事務所

1902年（明治35年）、司法大臣や日本弁護士連合会会長を歴任した故・岩田宙造弁護士が「岩田宙造法律事務所」を創立したことに始まる、我が国において最も歴史のある法律事務所の一つです。創立当初より、我が国を代表する企業等の法律顧問として広範な分野で多数の企業法務案件に関与しております。日本人弁護士約100名が所属するほか、日本語対応も可能な中国法弁護士、フランス法弁護士、米国弁護士経験を有する米国人コンサルタント等も所属し、特別顧問として、元金融庁長官中島淳一氏が在籍しております。

〒100-6315 千代田区丸の内二丁目4番1号 丸の内ビルディング15階  
岩田合同法律事務所 広報： [newsmail@iwatagodo.com](mailto:newsmail@iwatagodo.com)

※本ニューズメールは一般的な情報提供を目的としたものであり、法的アドバイスではありません。また、その性質上、法令の条文や出展を意図的に省略している場合があります。また情報としての網羅性を保証するものではありません。個別具体的な案件については、必ず弁護士にご相談ください。