

OTASUKE人事

第 26 話 「産前産後休業と出勤率算定について」

皆様ご存知かとは思いますが、産前産後休業期間{産前 42 日(多胎の場合は 98 日)、産後 56 日}について、

ア. 産前休業期間中は、女性従業員の方から請求があった場合、その期間中は就業させてはならない(労働基準法第 65 条第 1 項)。

イ. 産後期間中は、産後 8 週間は就業させてはならない(同条第 2 項)。

従業員の請求プラス医師の証明があれば 6 週間を経過すれば就業可能と法律で定められております。

また、当該休業期間については、妊娠又は出産したこと、産前産後休業の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています。(男女雇用機会均等法第 9 条)

さて、今回ご紹介する判例は、賞与の支給条件についてです。会社として、一定の「出勤率」を賞与の支給条件としている場合、上記産前産後休業を取得した場合はどういった取り扱いとなるのでしょうか？

< 事案の概要 ~ 東朋学園事件 最高裁平成 15 年 12 月 4 日 小法廷判決 ~ >

以下概要

学校法人 Y の職員である X は、出産に伴い産後休業を取得し、その後 Y の育児休職規程に基づいて 1 日 1 時間 15 分の勤務時間短縮措置を受けた。Y の就業規則には、産前産後休業および短縮された勤務時間を無給とする旨が定められていた。

Y の給与規定は、対象期間の出勤率が 90% 以上であることを賞与の支給要件とし、支給の詳細は回覧により知らせると定めていた。

Y は平成 6 年度期末賞与につき イ 出勤率 90% 以上の者に支給する □ 支給計算基準は「(基本給 × 4.0) + 職階手当 + (家族手当 × 2) - (基本給 ÷ 20) × 欠勤日数」とする ハ 産休を欠勤日数に加算する、等を記載した文書を回覧した。

また、平成 7 年夏季賞与についても イ 出勤率 90% 以上の者を支給対象とする □ 支給計算基準は「(基本給 × 3.0) + 職階手当 - (基本給 ÷ 20) × 欠勤日数」とする ハ 産休人短縮時間(時間総数を 7.75 で除したものを)欠勤日数に加算する、等を記載した文書を回覧した

X は上記基準によると出勤率が 90% に満たないため、上記賞与の支給を受けなかった。本件各賞与は X の年間総収入額の 27% ないし 31% を占めており、X は Y に対し本件各賞与の支払いを求めて訴えを提訴した。



< 本事案の問題点 >



賞与について、出勤率が支給条件となっている場合、
産休期間および短縮された勤務時間は欠勤とみなされてしまうのでしょうか？

< 問題点に対する解説 >

これについて判旨は、【使用者が、従業員の出勤率の低下防止のため出勤率の低いものがある種の経済的利益を得られないようにする措置等を設けることには一定の経済的合理性が認められる。】としながらも、【 本件 90%条項は、労務不提供分に対応する賞与減額を行うにとどまらず、出勤率が 90%未満の場合には賞与の全額不支給という不利益を被らせるものであること Y においては従業員の年間総収入に占める賞与の比重が相当に大きいこと 90%という数値からみて、従業員が産休を取得し、または勤務時間短縮措置を受けた場合には、それだけで賞与の支給を受けられなくなる可能性が高いこと、以上を考慮すると、本件 90%条項は、産休等の権利行使に対する抑止力は相当強いものとみるのが相当とし、公序に反して無効である。】としています。

ただ、**賞与額算定**において産前産後休業の期間や勤務時間短縮措置の短縮時間分を**減額の対象**となる欠勤として扱うことは、直ちに公序に反し無効なものということはできないとしています。



< 本事案の結論は？ >



本事案の結論としては、第 1 審判決は X の請求を認容し、原審も、「本件 90%条項は公序に反し無効であり本件各**賞与全額**の支払を命じるのが相当である。」として Y の控訴を棄却しました。

これに対し Y が上告したところ、最高裁は、「原審は直ちに本件各除外条項がない状態に復するとし、賞与額算定の計算式を適用せず、Y の本件各賞与全額の支払い義務を肯定した。この原審の判断には、判決に影響を及ぼすことが明らかな法令の違反があり破棄を免れないとして」、原判決を破棄差戻ししました。

今回の事案は、**賞与額算定**において産休等の不就労期間の日数を減額の対象とすることは直ちに問題があるとはいえませんが、産休等を取得することで、**賞与の支給要件**自体を満たさない取り扱いとすることは公序に反して無効になるということですね。

社労士による無料相談会を随時開催中です！

まずはご連絡ください！心よりお待ちしております。TEL：03 - 3694 - 6091
メール：info@yamadasougou.co.jp

