



## 会員からの相談事例

札幌市医師会顧問弁護士 佐々木 泉 顕  
 弁護士 山 田 敬 之

### 【事例】

当院で勤務する女性職員Aが、出産に伴う産前産後の休業と、それに引き続く育児休業を経て、来月1日から、ほぼ1年ぶりに職場に復帰することになりました。

- (1) Aの復帰とほぼ同時期に、全職員について、昇給の有無を判断する必要があります。Aについては、1年間休業していたため、昇給は見送ろうと考えていますが、問題はないでしょうか。
- (2) 当院では、半期ごとに賞与を支給しております。来月に賞与の支給日が控えているのですが、Aについては、賞与の査定期間の勤務が全くありませんので、不支給としても問題はないでしょうか。
- (3) Aの育児休業中に、年次有給休暇の起算日が到来したのですが、Aには年次有給休暇が発生しているものとして取り扱う必要があるでしょうか。

### 【回答】

#### (1) について

育児休業を取得したことを直接の理由として昇給を見送ることは許されませんが、昇給に関する制度が、前年の業績評価、能力、勤務態度等を判断要素とする仕組みとなっているのであれば、1年間の休業の帰結として、業績評価等の判断要素に欠けるものとして、昇給はしないという取り扱いが許されるでしょう。

#### (2) について

労働契約書や就業規則（給与規程）において、賞与の支給金額を確定的に定めているような場合でない限り、不支給とすることは許されるでしょう。

#### (3) について

育児休業中に、年次有給休暇の起算日が到来した場合、年次有給休暇が発生することになると解されます。

### 【解説】

#### (1) について

事業主は、労働者が育児休業、介護休業等の申出をしたこと、又は取得したことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他の不利益な取り扱いをしてはならないとされております（育児介護休業法第10条等）。この「不利益な取り扱い」については、厚生労働省の指針<sup>1</sup>が、具体例を挙げており、その中には、降格、減給、賞与等における不利益な算定、昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行うこと等が含まれております。この関係上、例えば、労働契約上（就業規則を含みます）、昇給についての具体的な権利義務が定まっており、かつ、単に育児休業を取得したことを理由として昇給を認めなかったような場合であれば、「不利益な取り扱い」に該当し、許されない可能性が高いこととなります。他方で、給与規程等において、昇給の有無の判断においては、前年度の業績評価（勤務成績、勤務態度、貢献度）等

<sup>1</sup> 平成21年 厚労省告示509号

を総合的に勘案して各人ごとに行うという取り扱いが明確に定まっているのであれば、1年間の休業があり、その判断要素を全て欠くために、昇給しないという扱いは、「不利益な取り扱い」には該当しないと考えられます。

この点、医療法人稲門会事件（大阪高判平成26年7月18日）は、3カ月間の育児休業を取得した男性看護師について、当該育児休暇取得を理由として職能給の昇給を認めなかったことは、「1年のうち4分の1に過ぎない3カ月の育児休業により、他の9カ月の就労状況如何にかかわらず、職能給を昇給させないというものであり、休業期間を超える期間を職能給昇給の審査対象から除外し、休業期間中の不就労の限度を超えて育児休業者に不利益を課すものであるところ、育児休業を私傷病以外の他の欠勤、休暇、休業の取り扱いよりも合理的理由なく不利益に取り扱うものである」として、育児介護休業法10条に違反し許されないという判断を示しました。この裁判例の判断理由に照らしても、本件では、業績評価の対象となる全期間が休業となっている以上、昇給しないという判断は許されると考えて宜しいでしょう。

## (2) について

法律上、「賞与」が何を意味するかの定義は示されておりませんが、行政解釈では、「定期または臨時に、原則として労働者の勤務成績に応じて支給されるものであって、その支給額が予め確定されていないもの」を言うとしており、定期的に支給され、かつ、その支給額が確定しているものは、名称の如何にかかわらず賞与とはみなされないとされており<sup>2</sup>。すなわち、「支給が不定期であること」、あるいは、「支給額が確定していないこと」が賞与に該当するか否かの判断基準となります。例えば、「毎年、6月と12月の給与支給日において、月額給与の2か月分を賞与とし

て支給する」として、使用者に裁量の余地を残さない形で賞与を定めている場合には、たとえ名目は賞与であっても、通常の賃金と同様に、支払期が到来すれば請求権が発生することになります（すなわち、不支給とする余地はありません）。これに対して、例えば、次のような定め方の場合は使用者に裁量の余地を残す定め方であり、使用者が賞与を支給する旨の決定をした段階で初めての具体的な請求権が発生することになります。

## 第〇条

1. 賞与は、毎年6月と12月に、会社の業績、従業員の能力・勤務成績・勤務態度等を勘案して金額を決定の上、支給する。但し、会社の業績の著しい低下その他やむを得ない事由がある場合には、支給日を変更し、または支給しないことがある。
2. 前項の勘案の対象期間は、次のとおりとする。  
6月賞与：前年11月1日～  
                  当年4月30日  
12月賞与：当年5月1日～10月31日
3. 賞与は、前項で定める支給対象期間にすべて在籍し、かつ、支給日に在籍する従業員に支給する。

本件では、半期ごとに賞与を支給していることですので、支給が不定期であるとはいえませんが、支給額までが具体的に定まっていないのであれば、賞与としての性質を備えていることとなります。

さて、(1)の解説でも言及したとおり、育児休業を取得したことに関して、「減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと」は許されません。この点、最高裁は、出勤率が90%未満の場合には賞与を支給しないという制度の下で、産前産後休業および育児介護休業法における勤務

<sup>2</sup> 昭和22年9月13日 発基17号

時間短縮（※当時の制度）を欠勤扱いとすることは、これらの権利の行使を抑制し、労働基準法等が権利を保障した趣旨を実質的に失わせるもので、公序良俗違反（民法第90条）として無効と判断した一方で、賞与の計算式においてこれらを欠勤として扱い減額の対象とすることは、それら不就業期間は無給が原則であるから、公序良俗違反とはならないと判示しました（平成15年12月4日最高裁第一小法廷判決）。この最高裁判例は、当該制度における出勤率の算定にあたって欠勤扱いとすることは許されないが、賞与算定の計算式において欠勤扱いとすることは許されるとしたものです。上述の厚生労働省の指針においても、「育児休業若しくは介護休業の休業期間中、子の看護休業若しくは介護休業を取得した日又は所定労働時間の短縮措置等の適用期間中の現に働かなかった時間について賃金を支払わないこと、退職金や賞与の算定に当たり現に勤務した日数を考慮する場合に休業した期間若しくは休暇を取得した日数又は所定労働時間の短縮措置等の適用により現に短縮された時間の総和に相当する日数を日割りで算定対象期間から控除すること等専ら当該育児休業等により労務を提供しなかった期間は働かなかったものとして取り扱うことは、不利益な取り扱いには該当しない」ことを明記しています。

この判例や指針の考え方に照らせば、本件でも、復帰の当月が賞与支給月であり、1年間の育

児休業によって、賞与算定期間の就労が全くない本件では、賞与を支給しないという取り扱いも許されることとなります。但し、育児休業のケースに限りませんが、賞与の支給の有無・金額を決定するための算定対象期間が明確に定まっていないような場合には、全額不支給とすることに疑義が生じるおそれがあるため、上記の規定例の2項のように、賞与査定の対象期間を明確に定めておくことが紛争の予防になるでしょう。

### （3）について

労働基準法第39条1項は、年次有給休暇の発生要件として、雇い入れの日から6か月の継続勤務のほか、全労働日の8割以上の出勤を定めております。

また、同法第39条第8項は、育児休業の期間を、この全労働日の8割以上の出勤に含めなくてはならないとしております（「全労働日」の分母に含まれるとともに、出勤日にも含まれることとなります）。

このように、育児休業中であっても、年次有給休暇の発生に関する出勤率には、出勤として算入されるということは、育児休業期間中に年次有給休暇の起算日が到来した場合、年次有給休暇は新たに付与されることになると解されます。但し、育児休業中に年次有給休暇の行使はできません。