

令和 8 年 3 月 2 7 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和 6 年 (ワ) 第 3 8 4 号 育休不利益取扱いによる損害賠償等請求事件

主 文

1 被告は、原告に対し、令和 6 年 9 月から令和 8 年 3 月まで、毎月 1 0 日限り月
5 額 2 万 2 5 0 0 円及びこれらに対する各支払期日の翌日から支払済みまで年 3
分の割合による金員を支払え。

2 被告は、原告に対し、1 1 0 万円及びこれに対する令和 6 年 9 月 1 日から支払
済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。

3 原告のその余の請求を棄却する。

10 4 訴訟費用は、これを 3 分し、その 1 を原告の負担とし、その余を被告の負担と
する。

5 この判決は、第 1 項及び第 2 項に限り、仮に執行することができる。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求

15 1 主文 1 項に同じ。

2 被告は、原告に対し、2 2 0 万円及びこれに対する令和 6 年 9 月 1 日から支払
済みまで年 3 分の割合による金員を支払え。

第 2 事案の概要

20 本件は、被告に雇用され、店長の役職にあった原告が、育児休業(以下、「育休」
ともいう。)終了に際し、副店長職で復帰し、その後 3 か月間、店長職との基本給
の差額分に相当する調整手当の支払があったものの、その後相当期間経過しても
店長には任命されず、調整手当も打ち切られたことにつき、被告に対し、被告が
育休を理由とした不利益取扱いをしてはならない義務に反したもので、給与減額
は無効であるとして、賃金請求権に基づく未払賃金(1 か月当たり 2 万 2 5 0 0
25 円)及び遅延損害金を請求すると共に、被告の上記行為は不法行為にも当たると
して、不法行為に基づく損害賠償請求権に基づき、慰謝料等 2 2 0 万円及びこれ

に対する不法行為後の日である令和6年9月1日から支払済みまで年3分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

- 1 前提事実(当事者間に争いが無いもの及び後掲証拠又は弁論の全趣旨により容易に認定できるもの。)

5 (1) 当事者等

ア 被告は、電気通信事業法による通信事業者の通信機器販売及び電気通信サービスの加入手続きに関する代理店業務等を目的とする、昭和52年設立の株式会社であり、資本金の額は2億5515万7500円、令和6年3月末時点の従業員数は686名(臨時雇用者を含むグループ従業員数2419名)、
10 令和7年7月時点の店舗数は77店である(甲1、2、乙2)

イ 原告は、平成26年6月に被告に就職し、令和8年2月末をもって被告を退職した者である(甲20、原告本人)

(2) 被告における職位・役職(甲6)

被告における現場職群には、S1、S2、SM1、SM2の職位等級があり、
15 S1からSM2に向けて高位となる(令和6年9月当時。なお、以下も、断りのない限り、原告の制度及び規定は令和6年9月当時のものである。)。また、職位等級は役職に連動しており、SM1が副店長及び副店長代行、SM2が店長及び店長代行である。

(3) 原告の育休取得及びその後の待遇変更

20 ア 原告は、令和5年5月当時、被告のa店店長であり、職位はSM2、基本給は月額24万2000円であったところ、同月、第2子が誕生したことにより、同年6月から育休(以下、「本件育休」という。)を開始した(甲20)

イ 原告は、令和6年5月、上記店舗の副店長として職場復帰した。その際、原告の職位はSM1に降格し、基本給は、月額21万9500円となったが、同
25 時に、月額2万2500円の調整手当を受給するようになった。(甲20)

ウ 同年7月分(同年8月10日支給)をもって、原告に対する上記調整手当の

支給が終了した（甲１０の１、２、甲２０）

2 争点

(1) 原告を、本件育休後、副店長として復帰させ、相当期間経過後も店長職に就かせないこと（以下、「本件措置」という。）が、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、「法」という。）１０条に反し、違法・無効となるか否か

(2) 原告に生じた損害額

3 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1)（本件措置が法１０条に反するか否か）について

（原告の主張）

ア 被告による本件措置は、育休からの復帰時において店長職に空きがないことを理由として原告を店長職に就けないものであり、これは、法１０条が禁止する育休をしたことを理由とする不利益取扱いに当たる。したがって、給与減額は無効であり、原告は差額賃金の請求権を有する。のみならず、被告による本件措置は、不法行為にも当たる。

イ 被告は、原告の行動評価及び業績評価が低かった旨の主張をするが、被告の指摘する原告の行動の問題点はいずれも当該事実自体がない上、そのような指摘や指導を受けたこともない。また、業績評価は、賞与査定のためのものであり、店長職に復帰させるか否かについてこれを持ち出すこと自体が被告の制度に反する。なお、原告の勤務する店舗は、社内目標自体が低い部類であり、店舗業績は規模や場所にも左右されるのであるから、店舗業績は個人の資質に直結する問題ではない。

（被告の主張）

ア 法１０条は育休後の原職復帰を義務付けるものではなく、復帰後、原職とは異なる職務や場所に配置する業務上の必要性がある場合には、不利益取扱いに該当しない。育休取得者の休職期間中に、その役職を代替する従業員が

いなければ円滑な業務遂行はできないが、休職から復帰したからといって代替従業員を簡単に異動させられるはずがなく、休職する社員が相当期間、原職に復帰できないことは当然に予想され、甘受すべきである。また、被告においては、社内規定に則り、原告も含めた育休取得者に対し、事前に、復帰時の職位は必ずしも保証されず、職位が下がった場合は3か月間、調整手当の支給により、給与差額を補償することを説明している。

イ 原告は、店長として店舗スタッフを統率し、営業目標に向けて活動すべき立場であったにもかかわらず、他の従業員に対し、被告の営業目標設定が悪いと話したり、有給休暇の取得ルールにつき、独自の解釈をして、被告の方針と異なる説明をしたり、被告が人事制度の相談をしている社会保険労務士は不祥事を起こしたことがあるなどと不確かな情報を伝えたりした。また、原告が副店長を務める店舗は、2期連続で下から3番目の評価であり、エリア内ワースト2位であるなど、業績評価も低かった。

そのため、被告としては、原告の店長職への復帰は難しいとの判断になった。

ウ 現在の配置は、周辺エリアの店舗に関し、適材適所となるよう検討の結果決定されたものであり、原告の育休取得を理由とするものではないし、その点を措いたとしても、業務上の必要性から判断されたものであって、法10条に反しない特段の事情があるから、無効ではなく、不法行為にも該当しない。

(2) 争点(2) (原告に生じた損害額) について
(原告の主張)

ア 本件措置は法10条に反する不利益取扱いとして無効であるから、原告は、令和6年8月分(同年9月支給分)以降、本来の基本給との差額2万2500円の賃金請求権を有する。

イ また、原告は、本件育休以前に取得した１度目の育休取得においても、復帰に当たり、店長職を失わされそうになり、本件育休取得後において店長職を失わされた。このような被告の対応により、原告は、被告において、今後のキャリア形成に対する期待感を害された。のみならず、原告は、「職業生活と家庭生活との両立」(法１条)を図りながら勤務を継続できるのかについても不安を抱かざるを得なくなった。原告の上記精神的苦痛による慰謝料相当額は２００万円を下らず、弁護士費用相当額は２０万円を下らない。

(被告の主張)

原告の主張は争う。

10 第３ 争点に対する判断

1 認定事実

(1) 被告における人事制度等(甲６)

ア 被告における人事評価には、昇降給・昇降格の基準となる行動評価(職位に期待される行動をとれているか否か)と、賞与査定基準となる業績評価(設定した目標の達成度)とがある。

店長・副店長の業績評価は、店舗業績のみで(個人成績ではなく)評価される。

昇格は、行動評価結果(評語)が半期２回連続でＡ評価以上であることが必要とされる(なお、行動評価は、各評価項目の評定の点数を合計した結果に応じて、上からＳ、Ａ、Ｂ、Ｃ及びＤの最終評語が決定される。)ほか、店長、副店長のポストに空きがあること、通信事業者が実施する試験を受験して、アドバイザー(副店長の場合)、マスター(店長の場合)の資格を取得することが条件とされる。

行動評価結果が、半期２回連続してＤ評価である場合、降格となる。

イ 被告における各職位の基本給は、等級ごとに「基本給テーブル」が異なり、ＳＭ１で平均２０万７５００円(２０万円～２１万５５００円)、ＳＭ２で平

均 23 万 2 5 0 0 円(2 2 万 5 0 0 0 円 ~ 2 4 万円)とされていた(令和 7 年 6 月以降、基本給テーブルは、SM1 で 2 0 万 4 2 0 0 円 ~ 2 1 万 9 5 0 0 円、SM2 で 2 2 万 9 8 0 0 円 ~ 2 4 万 5 1 0 0 円とされた(甲 6、1 7)。)

5 なお、職位・役職には連動せず、アドバイザーの資格保有者には月額 8 5 0 0 円の、マスターの資格保有者には月額 1 万 6 5 0 0 円の資格手当がそれぞれ付与される。)

ウ 被告の賃金規程上、調整手当は、「特段の事情により会社が必要と認めた場合」に支給することとされており、実際の運用としては、育休からの復帰に際し、役職が変わった場合、復帰後 3 か月間、役職に応じた加算給相当分の減額
10 を補填するために支給されていた(甲 4、乙 3)。

エ 被告における賃金は、毎月 1 日から末日までの期間について計算し、翌月 1 0 日に支払われる(甲 4)。

(2) 原告の経歴等(甲 1 0 の 1、2、甲 2 0)

ア 原告は、平成 2 6 年 6 月、新人スタッフとして a 店で勤務を開始し、平成 2
15 7 年 1 1 月、同店の副店長代行となり、平成 2 8 年 4 月には、同店の副店長となった。

イ 原告は、その後、他店の副店長を経て、平成 2 9 年 4 月、b 店の店長代行となり、同年 1 0 月、a 店の店長となった。

ウ 原告は、その後、複数店の店長を歴任した後、c 店の店長であった令和 4 年
20 4 月、第 1 子が誕生したことにより、育休を開始した。

エ 原告は、同年 1 1 月、肩書のない一般スタッフとして c 店で職場復帰した。

オ 原告は、同年 1 2 月、a 店の店長となったが、令和 5 年 5 月、第 2 子が誕生したことにより、同年 6 月から育休(以下、「本件育休」という。)を開始した。

カ 原告は、令和 6 年 5 月、a 店の副店長として職場復帰した。

キ 同年 7 月 1 4 日、a 店の店長が育休を開始したが、原告は、同店の店長に任命されなかった。また、前記第 2 の 1 (3)のとおり、同年 9 月以降、原告に対す
25

る月額 2 万 2 5 0 0 円の調整手当の支給もなくなった。

ク 同年 9 月、b 店の店長であった甲が、a 店の店長となり、その後、令和 7 年 1 2 月の人事異動において、それまで c 店の副店長であった乙が a 店の店長となったが、原告は、この間を通じて、同店の副店長のままであった。

5 (3) 原告の評価

ア 原告の直近の行動評価は、本件育休を挟んで連続 3 回 B であった(甲 8、9、1 1)。

イ 本件育休からの復帰後初めての評価である令和 6 年 1 1 月 2 0 日作成の原告についての評価シートにおける「総評もしくは、コメント」欄(原告の評価者である上長による記載と考えられる。) には、「以前より追う指標や重要度に変化がありましたが、様々な変化に対応していただきました。直近の d は、実績の進捗や取り組みを細部まで明確にできずに苦戦をしていましたが、この数か月で改善しつつあると感じています。こだわりをもって動いていただきありがとうございます。この下半期では、上半期で構築したお店の環境・ルールを実績につなげられる働きかけをお願いしたいです。また自店舗のスタッフの限界を引き出すような人材育成も共に考えていきましょう。」との記載があるが、それ以上に、原告の問題点や改善点の具体的な指摘の記載はない(甲 1 1)。

ウ なお、原告は、少なくとも店長職に就いて以降、行動評価が C 以下となったことはない。(甲 2 0、原告本人)

20 (4) 育休取得の際の被告の説明・復帰に当たっての被告の運用等

ア 原告は、本件育休を取得するに際し、希望する育休期間を被告に伝えた。(原告本人、丙証人)

イ 被告の人事管理担当者によれば、被告においては、育休に限らず休業からの復職者につき、復帰時に原職相当の役職に空きがあればそこに配置し、なければ、復帰の 3 か月後に行動評価を行い、休業前の職位レベルに達しているかを評価した上で、その後の処遇及び配置を決定する運用であるとのこと

である。しかし、上記運用は、少なくとも書面等による明示的な周知はされていない。(丙証人)

原告が職場復帰を前提として育休をとったことは明らかであり、復帰時期も被告に伝えられていたのであるから、被告としては、復帰後にどのような配置を行うかあらかじめ定めて原告にも明示した上、他の労働者の雇用管理もそのことを前提に行うべきであったところ、実質的には、育休取得前に原告に復帰後の配置等について適切な説明が行われたとは認められない。また、仮に、上記イの運用の説明があったとしても、その運用自体が後記のとおり、内容が不合理かつ違法なものであるといえるから、説明があったことをもって法 10 条に反しないともいえない。

ウ 被告においては、従業員の配置可能店舗を、通勤 1 時間以内の店舗としており、原告の転勤可能な店舗は 5 店であるものと把握していた(甲 20、丙証人)。なお、原告が被告に就職して以降、実際に勤務してきた店舗は、a 店、b 店、c 店の 3 店である(甲 20)。

2 争点(1)(本件措置が法 10 条に反するか否か)について

(1) 判断枠組み

ア 法は、育休制度等を設けることにより、子の養育等を行う労働者の雇用の継続等を図り、その職業生活と家庭生活の両立に寄与することを目的とする(法 1 条)ものであり、法 10 条は、事業主に対して、労働者が育休の申出をし、又は育休をしたことを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている。

イ そして、法 28 条に基づき定められた告示である「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成 21 年厚生労働省告示第 509 号。以下「指針」という。)第 2 の 11(1)は、「不利益な取扱い」について、「労働者が育児休業、介護休業又は子の看護休暇の

申出又は取得をしたこととの間に因果関係がある行為」をいうものとしてい
る。また、「不利益な取扱い」の具体的内容について、指針第2の11(2)
は、降格させることや不利益な配置の変更を行うことを例示している。

ウ 上記規定の文言や趣旨等に鑑みると、法10条の規定は強行規定と解する
のが相当であり、育児休業の申出又は取得を理由として不利益な取扱いをす
ることは、同条に反するものとして違法であり、無効であるというべきであ
る（最高裁平成26年10月23日第1小法廷判決 民集68巻8号127
0頁（以下、「平成26年最判」という。）法廷意見及び補足意見参照）。

エ 本件においては、前記第2の1(3)のとおり、育休を契機として降格処分
がなされている。この点、被告は、本件措置が降格に当たることを争うかの
ような主張をするが、原告の役職と職位は、いずれも、本件育休後に、客観
的に下位のものに變更されており、降格に当たることは明白である。

一般に、降格は、労働者に不利な影響をもたらす処遇であり、法10条
の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、育休の申出又は取得を契機
として降格させる事業主の措置は、原則として同条の禁止する取扱いに当
たるものと解される。

もっとも、育休からの復帰後の配置等が、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に基づく場合であって、その必要性の内
容や程度が、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、同条の禁止する不利益な取扱いに当たら
ないものと解する余地がある（平成26年最判法廷意見及び補足意見参
照）。

オ そして、上記特段の事情の存否に係る判断においては、当該労働者の配
置後の業務の性質や内容、配置後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の
状況、当該労働者の知識や経験等が勘案されるべきであり、その判断にお
いては、法21条及び22条が、事業主の努力義務として、育休後の配置

等その他の労働条件についてあらかじめ定めておき、労働者に周知させておくべきこと、また、育休後の就業が円滑に行われるよう、当該労働者が雇用される事業所の労働者の配置その他の雇用管理等に関し必要な措置を講ずべきことを定め、さらに指針（第２の７）において、育休後には原則として原職又は原職相当職に復帰させることが多く行われていることを前提として他の労働者の配置その他の雇用管理が行われるように配慮すべきことが求められているなど、これら一連の法令等の規定の趣旨及び目的を十分に踏まえた観点からの検討が行われるべきである（平成２６年最判補足意見参照）。

カ なお、被告は、平成２６年最判と本件とでは、前提となる事実関係や利益状況が異なっており、その趣旨は本件に妥当しないと主張する。

しかし、平成２６年最判の事案では、軽易作業への転換請求（労働基準法６５条）に基づく不利益扱いの是非（雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律９条３項及び同施行規則２条の２違反の有無）について争われているところ、本件では、育休から復帰する際の降格が問題とされるため、軽易作業への転換が問題となる局面ではなく、単に育児休業を取得したことを理由とする降格の有無として検討すれば足りる。むしろ、軽易作業への転換は、労働者に利益のあるものであり、労働者からの要望に基づくものであるため、これに伴う不利益の許否につき問題となるところ、育休復帰時の降格については、これに基づく労働者の利益は基本的には存在しないので、その判断は厳格になされることになるのであり、平成２６年最判の趣旨が妥当しない（被告の裁量がより緩やかに認められる）との被告の主張は採用できない。

(2) 本件への当てはめ

ア 上記を本件についてみると、原告は、本件育休からの復帰時に、店長から副店長に降格となったところ、これは、育休を契機とした不利益な取扱

いにあたるため、例外的に法 10 条に反しないといえるための上記特段の事情が認められるかが問題となる。

5 イ まず、降格後の原告の業務の性質や内容は、現場店舗の管理業務という点では基本的に同質とも思われるものの、立場が異なることによる責任や権限の差異があるほか、店舗スタッフの評価等の人事管理業務の有無の点において顕著に異なるものとみられる。

10 ウ 次に、職場の組織、業務態勢及び人員配置の状況についてみると、店長は、その性質上、各店舗に 1 名を配置することが必要・十分であるところ、被告としては、育休からの復帰者の異動可能店舗に制約があること、その時点の職場の組織・業務態勢及び人員配置の状況との関係で、原告を、育休からの復帰直後に店長とすることが事実上困難な場合があることは認められ、実際、原告の復帰時点においてもそうであったと認められる。しかし、復帰後 3 か月を経過しても、なお原告を店長職ないしは店長相当職に戻す対応ができないほどの業務運営上の支障が継続していたかは疑問であり、仮に、真にそれが継続していたのであれば、3 か月で調整手
15 当の支給を止めることの合理性に疑問がある。

20 なお、被告は、復帰時に原職相当ポストに空きがない場合、ブランク期間後の行動評価において A 評価をとらない限り、原則として店長に復帰することはないが、逆に、改めて人事評価で A を連続 2 回取得する必要はなく、常に店長候補者として人事配置がされている旨主張する。しかし、上記運用が、原職復帰に対する事実上の制約となることは明らかであり、直近で、S M 1 級で A 評価を連続 2 回取得した者と同一条件下での競争となること自体、育休を取得していない S M 2 級の者との間で不利益な扱いとなることは言うまでもない（育休を取得していなければ、店長は、降格要件に該当しない限り、店長としての異動となり、副店長クラスで連続 2 回 A 評価を取得した者があっても、店長ポストに空きがないとの理由で昇格
25

はできないはずである。なお、被告における直近の異動事例においては、上記とは異なるものがあるようであるが、これが被告の規定に沿った運用といえるかは疑問である。)

そもそも、被告においては、降格は、行動評価が半期連続 2 回 D 評価であった場合になされるものであり、育休復帰時に降格することは、それ自体、被告の規定にも反する。

エ さらに、原告は、就職から 1 年 5 か月で副店長代行となり、その後 5 か月で副店長となり、その後 1 年で店長代行となり、その後 6 か月で店長となった後、複数の店舗の店長を歴任したものであって、店長としての知識及び経験もある上、その経歴からすれば、被告としても、原告の将来に期待してきたことがうかがわれる。また、直近の行動評価も B 評価が続いていた上、本件育休から復帰した直後の評価シートにおけるコメントを踏まえても、被告が主張する店長として不適格な事情も認められない。

被告は、直近の行動評価において、原告には、店長として不適格な事情が複数みられた旨を主張するが、その主張する事実は立証されておらず、当該事実に係る指摘や指導があったことは、評価シートにも何らの記載もない。なお、仮に被告の主張する事情が認定されたとしても、これをもって本件措置をとったことが、正当化されるものではないが、そもそも、被告は、原告の行動評価を正当な根拠なく認定し、これを原告に伝えることもせず、事実上の偏見をもって原告を処遇したことが強く疑われるのであり、評価の前提となる事実の信用性及び評価自体の公正性にも極めて大きな疑問がある。

オ 加えて、被告としては、法 21 条、22 条の規定の趣旨・目的を十分に踏まえた職場体制整備を事前にすべきであったところ、被告は、原告の職場復帰の時期をあらかじめ把握していながら、復帰後の配置ないし労働条件について、事前に検討していた様子はなく、原告への周知もしていな

い。これらの事情によれば、被告が、育休後の就業が円滑に行われるよう、雇用管理等に関し必要な措置を講じていたとはいえない。

カ 以上のとおり、原告の本件育休復帰後の配置における業務の性質や内容、配置後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、原告の知識や経験等を勘案した上、被告における態勢の不備を前提とすると、本件措置が、店長併存を避けるための職務遂行上やむを得ない措置として、必要なものであったとはいえない。

キ また、本件措置により原告の受けた不利な影響の内容や程度は、店長職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置は、調整手当受給期間経過後も店長職への自動的な復帰を予定していない降格であり、本件措置後の被告の対応に鑑みれば、原告の将来的な原職復帰の客観的可能性も低いものと見ざるを得ず、不利な影響の程度も大きい。

(3) 小括

以上の事情によれば、本件措置が、法 10 条の趣旨に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在は認められない。

したがって、被告が、原告に対する調整手当の支給を打ち切った上、遅くとも令和 6 年 9 月 1 日に、原告を a 店店長としなかったことは、法 10 条に反するものと言わざるを得ない。

3 争点(2) (原告に生じた損害額) について

(1) 上記 2 で判断したところによれば、原告の被告に対する未払賃金及びこれに係る遅延損害金支払請求は全部理由がある。

(2) また、上記 2 のとおり、本件措置は法 10 条に反する違法・無効なものであり、本件訴訟に至っても、被告は、原告に対する違法な措置をやめることなく、原告は、不公正な評価・不当な処遇を受け続けたものであり、その結果、原告は、被告における職業生活に絶望して、被告を退職するに至ったものと認められる。

5

このような経過に鑑みると、被告には、本件措置により、子の養育等を行う労働者の雇用の継続等を図り、その職業生活と家庭生活の両立に寄与すべき義務に反した過失があるというべきであり、原告はその過程で大きな精神的苦痛を被ったものと認められ、これが上記賃金差額の支払により慰謝されたものとみるのは相当ではない。

(3) そして、本件に顕れた一切の事情を考慮すれば、被告の不法行為により原告に生じた精神的苦痛を慰謝するに足りる相当な金額は100万円と認めるのが相当であり、これと相当因果関係を有する弁護士費用は10万円と認めるのが相当である。

10

第4 結論

よって、原告の請求は、上記の限度で理由があるからその限度で認容し、その余の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

津地方裁判所民事部

15

裁判官 小 川 貴 寛