

男性の育児休業取得をめぐる課題 －裁判例の分析から－

(2021年12月27日 受理)

東野 充成^{*1}

Study on Issues surrounding Men's Childcare Leave - Through the Analysis of a Court Case

(Received December 27, 2021)

Mitsunari HIGASHINO

The purpose of this study is to clarify the issues surrounding men's parental leave through the analysis of a court case. While the promotion of men taking childcare leave is being promoted, it has become clear that there are various problems that exist when men take childcare leave. However, there are few studies that have analyzed the conflicts that arise in the workplace, including specific conflict situations. In this study, I analyze the logic of how the plaintiff, the defendant, and the court positioned the treatment in the Inamonkai case, a rare case of a man taking childcare leave. As a result, judgments were divided according to whether to emphasize the economic disadvantage caused by non-work or the disadvantage caused by non-work due to childcare leave compared to non-work in other cases. Childcare leave is a right recognized by law, and is a leave of absence arising from an important life event. Therefore, it is important that it be treated in the same way as other cases of non-work in the future. In addition, I found that it is necessary to establish a system that assumes that men also take childcare leave.

1. 男性の育児休業をめぐる問題

ワーク・ライフ・バランスの実現や子育てしやすい社会の構築を目指して、現在、国をあげて男性の育児休業の取得を推進する取り組みが進められている。令和2年5月に閣議決定された「少子化社会対策大綱」では、「男性の休業を推進するための枠組みについて、取得しやすい手続や休業中の給付などの経済的支援策を組み合わせることを含めて検討する」「事業主が男性の育児休業取得を促す取組を行うことを促進する仕組みの導入について検討する」とされている。また、同年7月の「経済財政運営と改革の基本方針2020について」(閣議決定)でも、「配偶者の出産直後の男性の休業を促進する

^{*1}九州工業大学 教養教育院

枠組みの検討など、男性の育児休業取得を一層強力に促進する」と方向づけられている。

実際この間、「パパ・ママ育休プラス」や「パパ休暇」など男性の育児休業の取得を促す仕組みは導入されてきた。「パパ・ママ育休プラス」とは、育児休業を開始しようとする労働者の配偶者が子の1歳に達する日以前において育児休業をしている場合や、本人の育児休業開始日が子の1歳の誕生日以前である場合などに、休業可能期間が子が1歳2か月に達するまでに延長可能な制度である。つまり、休業可能期間を延長することで、両方の親の育児休業取得にインセンティブを与える制度である。「パパ休暇」とは、配偶者の出産後8週間以内に父親が育児休業を取得し、その育児休業が終了しても、再度の取得が可能となる仕組みである。長期の育児休業を取得しにくい場合に、短期の育児休業の取得を2回にしようという施策である。

このように、育児介護休業法の改正などを通して、男性の育児休業の取得が促されているわけであるが、実態としては目標の到達には程遠い。厚生労働省の「令和元年度雇用均等基本調査」によると、女性の育児休業の取得率は83%とほぼ高止まりしているのに対して、男性のそれは7.48%である。近年増加傾向が顕著であるが、政府目標は令和2年度で13%、令和7年度30%と、目標に比べて低水準の状態が続いている。しかも、平成30年度と同調査によれば、男性の育児休業取得期間は、5日未満が36.3%、5日から2週間未満が35.1%で、その多くが短期の取得者によって占められている(1年の休業を取得した割合は1.7%に過ぎない)。

こうした状況に対しては、これまで様々な要因が指摘されてきた。三菱UFJリサーチ&コンサルティング(2018)によると、男性の正社員について育児休業を利用しなかった理由を見ると、「会社で育児休業制度が整備されていなかったから」が23.4%と最も多く、次いで「収入を減らしたくなかったから」が22.6%、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから」が21.8%となる。こうした声は、育児休業の取得について前向きであるにもかかわらず、取得できない層が一定程度いることを示している。同調査でも、割合は低い、「休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから」という回答も存在する(6.4%)。「育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合」を同調査では37.5%と示されている。

こうした利用を阻害する要因の中でも最も深刻な問題は、「休業取得によって、仕事がなくなったり、契約終了(解雇)の心配があったから」というものである。仮に権利として認められている休業取得を法に反して阻害していたとすれば、これはパタニティ・ハラスメント(以下パタハラとする)と呼ばれる状態である。杉浦(2009)や小酒部(2016)の刊行、マタハラNetなどの活動などを通して、マタニティ・ハラスメントの問題は現在社会に浸透しつつあるが、育児休業が男女同等の権利である以上、父親に対する不当

な処遇にも目を向ける必要がある。「①働く女性が妊娠・出産・育児をきっかけに職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、②妊娠・出産・育児などを理由とした解雇や雇い止め、自主退職の強要で不利益を被ったりするなどの不当な扱い」(小酒部 2016 9頁)をマタハラとするならば、パタハラとは「働く男性が妻の妊娠・出産を機に職場で精神的・肉体的な嫌がらせを受けたり、育児などを理由とした不当な取扱い」と定義できるものである。

連合(2014)の調査によると、「職場でパタハラをされた経験がある」と回答した割合は11.0%、「周囲でパタハラにあった人がいる」と回答した割合は10.8%だった。具体的なパタハラの内容としては、「子育ての制度利用を認めてもらえなかった」が5.5%、「子育てのために制度利用を申請したら上司に“育児は母親の役割”“育休をとればキャリアに傷がつく”などと言われた」が3.8%、「子育てのための制度利用をしたら、嫌がらせをされた」が1.9%となっている。その上で、パタハラをされた経験があると回答した人の65.6%は「誰にも相談せず、子育てのための制度の利用をあきらめた」と回答しており、問題が水面下に潜っている様相を見て取ることができる。

性別役割分業に関する意識や構造が根強く残る社会においては、男性の育児休業取得をめぐる問題は外部から見えづらいものであるが、男性も含めた両立支援の拡充、誰もが子育てしやすい社会の実現を図る上で、重要な社会的課題である。しかしながら、これまでのところ、こうした問題について男性の育児休業に関する研究においても十分に検証されているといい難い。とりわけ、男性の育児休業の取得がまだ十分に普及していない現状においては、制度の利用をめぐる紛争や葛藤を経験した事例を検証することが求められる。次節では、男性の育児休業に関する先行研究の動向を踏まえた上で、このような問題意識を背景とした本稿の目的を述べる。

2. 先行研究の動向と本研究の目的

男性の育児休業に関する先行研究としては、①取得の促進要因や阻害要因に関する研究、②取得をめぐる葛藤や摩擦についての研究、③取得が及ぼす影響についての研究に大別することができる。

①に関しては、たとえば武石(2008)をあげることができる。武石の研究では、育児休業という制度があっても利用が進まない原因として、(1)従業員の制度に対する認知、(2)両立支援制度と人事政策との整合性、(3)制度利用を妨げる職場の状況があるとする。また、森田(2008)の研究では、「男性が育児休業をとるかという意思決定にプラスの影響を与える」(202頁)要因として、現在の家事や育児の分担に対する不公平感や子ども

の成長に向き合うことの喜び、仕事以外の場に人生の価値を見出せるかどうかといった諸点を指摘している。これらは主に量的な調査を通して明らかにされたものであるが、育児休業をめぐる実態を知る上で重要な研究である。

一方、質的な調査を通して、日本で男性が育児休業を利用できない状況を明らかにした研究として、齋藤(2020)をあげることができる。それによれば、日本で男性が育児休業制度を利用できない理由として、「性別役割分業意識よりも深層にある〈仕事優先〉の時間意識が、①常に〈仕事優先〉の働き方を要請するとともに、②どちらかひとつを選択しなければならないと思わせる「しかけ」によって、仕事か育児かという二者択一を迫るから」(179頁)としている。ここでは、〈仕事優先〉へと水路づけるメカニズムが明らかにされている。

②に関しては、多賀(2006)や東野(2011)の研究などをあげることができる。多賀の研究では、インタビュー調査を通して、「労働時間の短縮や扶養責任の軽減がそれほど進まないまま、父親の育児参加を求める声が高まる中で」(141頁)葛藤を抱える父親の姿が明らかにされている。東野の研究でも同様に、仕事へ引き込む力、家庭へ押しやる力が同時に強まる中で、育児休業の取得に葛藤する父親の姿が描かれている。その際、「自己責任を全うしている」と自身が認識していることが取得に向けての鍵となることが明らかにされている。これらは主に質的な調査を通して明らかにされたものであるが、男性自身の育児休業への意味づけを問い直すものである。

③に関しては、櫻井・小江(2020)などをあげることができる。櫻井らの研究では、育児休業の取得が職場や本人、家庭にもたらす影響に関する先行研究を整理した上で、取得者である男性のアイデンティティの変化に踏み込んだ分析が行われている。その結果、育児休業の取得は、男性に対して「育児者としてのアイデンティティ形成」を促進し、それが「職場におけるアイデンティティのゆらぎ」を生みながら、働き方の変化をもたらされる様が明らかにされている。制度とアイデンティティの関連性を明らかにした重要な知見である。

以上は一例であるが、現在、男性の育児休業に関する研究が蓄積されつつある。一方で、実態としては、男性の育児休業の取得が進まないという事実もある。また、こうした環境においては、取得を目指す男性や取得した男性が職場での葛藤や紛争に巻き込まれることも十分予想される。先述したように、パタハラの問題である。このような事実についても検証していくことが求められる。たとえば、育児休業をめぐる不利益な処分が下されるような事例である。その際重要な点は、どのような論理で経営者らは処遇を行い、労働者はそれにどう対抗したのか、その論理構造を捉えることである。ここから、パタハラと思われるような処遇がなぜ生み出されるのか、それに対してどのように

対抗できるのかが見えてくる。

そこで本研究では、分析の対象としてひとつの裁判例を取り上げる。医療法人稲門会（いわくら病院）である（以下、稲門会事件とする）。同病院をめぐる裁判は、第一審の判決が平成25年9月24日に京都地裁で、第二審の判決が平成26年7月18日に大阪高裁で下された¹⁾。この事件では、育児休業取得後復職した男性看護師の処遇が問題となったが、「男性の育児休業取得を理由とする不利益取り扱いにかかる事案は珍しく」（『労働判例』1104号 73頁）、注目に値する。特に、育児休業取得後の処遇をめぐって第一審と第二審で判断が分かれた部分があり、それぞれの裁判においてどのような論理で異なる判断がなされたのかに着目する。それによって、育児休業の取得が社会の中でどのように受け入れられているのか、より鮮明に浮かび上がらせることができる。

3. 事件の概要

稲門会事件の概要を『労働判例』1104号（2015年）から引用すると、下記の通りとなる。

平成22年9月4日から同年12月3日まで育児休暇を取得したところ、被告が、原告の3か月間の不労を理由として、平成23年度の職能給を昇給させず、そのため昇格試験を受験する機会も与えなかったことについて、この行為は、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「育児介護休業法」という。）10条に定める不利益取扱いに該当し公序良俗（民法90条）に反する違法行為であると主張して、被告に対し、不法行為に基づき、昇給・昇格していた場合の給与及び退職金と実際のそれとの差額に相当する損害の賠償並びに慰謝料30万円の支払いを求める事案である（80頁）。

主な争点は以下の4点である。①被告（病院）が原告（看護師）を昇給させなかったことの適否、②被告が原告に昇格試験を受験させなかったことの適否、③因果関係、④損害及びその数額。このうち、第一審と第二審とで判断が分かれたのは①であり、第4節以下では①の争点を中心に分析する。本節では、②③について簡単に紹介する。なお、④に関しては、①を認めるか否かによって額もおおのずと変化するため、①の検討の中で合わせて行う。

②被告が原告に昇格試験を受験させなかったことについては、第一審の判決が第二審でも維持された。被告の病院では、人事評価に関する定として、S～Dで評価される仕

組みを導入していた。その中で、A以上の評価を規定の年数に従って継続して取得するか、B以上の評価を取得した年数が規定に到達すると、その翌年度に次の等級に昇格する資格が与えられる。ただし、S4からS5に昇格するためには、小論文及び面接による昇格試験に合格する必要がある。原告は当時S4で、S5に昇格するための標準年数は4年である。なお、人材育成評価マニュアルには、育児休業、長期の療養休暇又は休職により、評価期間中における勤務期間が3月に満たない場合は、評価不能として取り扱う旨の定があった。

昇格試験を受験させなかったことについて原告は、育児休業による不労の期間は3か月であり、人材育成評価マニュアルの内容に反し違法であるなどと主張している。一方被告は、平成22年度の人事評価を評価対象外としているため、標準年数には算入されていないから、平成24年度には標準年数に達しておらず、昇格試験の受験資格はないと主張した。これらの主張に対し裁判所は、人材育成評価マニュアルの規程をもとに、「3か月間以上の育児休業を取得した者について人事評価の対象とならない旨を定めたものとみることはできない」として、昇格の機会を与えなかったことについて違法と判断した。この判断は第二審でも踏襲された。また、③では、昇格試験を受験させなかったことで、原告は損害が生じていると主張するが、この点に関しては、たとえ昇格試験を受験したとしても「合格した高度の蓋然性があるとまではいえない」(第一審判決より)として、因果関係を否定している。この判断についても第二審においても維持された。

以上、昇格試験を受験させなかった点(②)については原告の主張が認められた一方、それと損害が生じたことの因果関係(③)は原審、控訴審でも否定された。この事件の場合、育児休業の取得期間が3か月間と短かったので、人材育成評価マニュアルに抵触する措置として、昇格試験を受験させなかったことの違法性が認められたわけであり、人材育成評価マニュアルを素直に読めば、原告の主張が認められることは首肯できる。それでもなお、標準年数の計算の仕方によっては、労働者にとって不利益な処遇が可能であるかもしれないことを被告の主張は示している。さらに、より長期の育児休業を取得した場合、様々な処遇が継続年数を基礎に行われている中では、(ある程度割り引いた上でも)継続年数に算入するかどうか、どのように継続年数を計算するのかが、明瞭化されなければならない重要な課題として提起される。

4 育児休業と職務給の昇給

4.1. 第一審判決

本事件で最大の争点となったのは、育児休業を理由に職能給の昇給が行われなかった

という点である。この点に関して当時の被告の内部規程では次のように定められていた。「育児休業中は、本人給のみの昇給とする（育児介護休業規定9条3項）」。この規定に基づく取扱いに対して原告は、次のように主張している。「そのような取扱いは、3か月間育児休業を取得したにすぎない従業員を、育児休業取得年度1年間勤務していないのと同様に取り扱うものであって、被告の従業員をして育児休業の取得を躊躇させるものであるから、育児休業取得者に対する不利益取扱い禁じた育児介護休業法10条に反し、違法である」（第一審判決より）と。

一方被告側は、「育児休業については私傷病休業と同様に取り扱うこととし、「私傷病休業同様、育児休業取得年度の翌年度については職能給の昇給を行わない趣旨である」と規定を解し、次のように主張している。「職能給は、経験と能力を評価して定めるものであるから、経験や能力の向上の程度について差がない育児休業と私傷病による休業とを同様に取り扱っても、不利益な取扱いとはいえない」（第一審判決より）と。つまり、育児休業で休んだ時も個人的なけがや病気で休んだ時も、同じように経験や能力の向上が見込めないから、職能給は昇給されない、という論理である。労働者の能力の向上をもたらさないという点で、育児休業は「単なる休み」というわけである。

このような被告の論理に対して第一審は、「従業員の能力の向上がないと形式的に判断し、一律に昇給を否定する点の合理性については疑問が残る」としつつも、昇給しなかったことについては「違法なものとはまではいえない」と結論付けている。その根拠として3点あげられている。第1に3か月間の育児休業取得年度の翌年度においても本人給の昇給は行われること、第2に経済的な不利益がわずかであること、第3に職能給の昇給に関する取扱いの趣旨は職場における実務経験により従業員の能力が向上すると見込まれることにあるところ、育児休業取得の権利を抑制し、権利を保障した趣旨を実質的に失わせるものとはまでは認められないこと、という3点である。特に第3の説明に照らすと、3か月間職場にいなかったことを、職能給を昇給させない理由として認めているという点で、「育児休業期間中はほかの休業と同様、能力の向上が見込めないから、職能給の昇給はない」という病院側の論理を是認していると考えられる。

4.2. 第二審判決

以上の通り第一審では、職能給の昇給に関しては原告の主張は認められなかったわけであるが、この点に関して第二審では従業員側は育児休業の権利性をより強く打ち出し対抗することになる。「育児休業による不利益は、休業期間中の不就業に相応する合理的限度にとどめるべきであり、これを超えて不利益を課すことは、育児介護休業法10条に反し、違法というべきである」（第二審判決より）として、東朋学園事件最高裁判決²⁾

や「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）などの告示が援用される。第一審において主張が認められなかったことが逆に、育児休業の権利性を強く印象付ける言説を生み出したといえるだろう。

一方被告側は、原審と同じく、職能給の経験に対する対価的な性格を主張する。「私傷病による欠勤であれ、育児休業であれ、昇給にふさわしい実務経験や労働能力向上の機会がなかった者を昇給対象外とするものであるから、本件は、労働の対償としての性質を有する賞与金の支給要件が問題となった東朋学園事件とは事案を異にする」（第二審判決より）。その上で、従業員側が示した平成21年12月28日付け職発第1228第4号・雇発第1228号第2号「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の施行について」を逆用し（人事評価制度として合理性、公平性がある場合は許容される）、当該不支給規定の合理性、公平性を訴えている。

このように、第一審で昇給が認められなかったことが逆に、第二審では育児休業の権利性に関する育児介護休業法や行政からの告示・通達をめぐる解釈論がより前景化されることをもたらした。その結果、判決においても、育児休業の権利性についてより踏み込んだ判断が示されるようになる。

育児介護休業法第10条は、事業主において、労働者が育児休業を取得したことを理由として、当該労働者に対し、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨定めているところ、このような取扱いが育児介護休業法が労働者に保障した同法上の育児休業取得の権利を抑制し、ひいては同法が労働者に前記保障した趣旨を実質的に失わせる場合は、公序に反し、不法行為上も違法になるものと解するのが相当である（第二審判決より）

このような一般論を展開した上で、前年度に3か月以上の育児休業をした従業員について、その翌年度の定期昇給において、職務給の昇給をしない取扱いについて検討されていく。その結果、当該取扱いの不公平性、不合理性が次のように指摘される。

まず、職務給の経験に対する対価的な性格を強調した病院側の主張に対しては、年次有給休暇や慶弔休暇、労災による休業、同盟罷業による不就業、組合離籍活動などが同じ不就業でありながら、職務給昇給の欠格要件である3か月間の不就業期間に含まれないことなどから、育児休業を不利益に取り扱っているものと判断された。また、人事評価との兼ね合いで、3か月以上の勤務をした者を人事評価の対象としている一方、その

評価結果のいかんにかかわらず職務給の昇給の対象外とすることは合理性を欠くと判断された。このように、第二審においては、他の休業規定や人事評価との関係から、職務給昇給停止措置の合理性や公平性が判断されるという構造となっている。

ここで第一審判決を振り返ってみると、第一審判決では育児休業を私傷病による休業と同一視し、不労である以上職能給の昇給が停止されてもやむを得ないという構成をとっていた。一方第二審では、年次有給休暇や労働組合にかかる不労、慶弔休暇などと育児休業を同列に並べ、前者が不労期間に含まれない以上後者も同様に扱うべきとの構成をとっている。確かに年休や労働組合活動も不労である以上、就労経験に応じて昇給するという職務給の性格に照らせば、これらによる不労も欠格要件になるという考え方もできる。しかしながら、これらは労働関係法規で認められた労働者の重要な権利であるし、また慶弔休暇も労働者の個人やその家族のライフコース上の重要なイベントに伴うものである。であるからこそ、当該病院もこうした不労を欠格要件とみなしていないわけである。つまり第二審は、育児休業を労働法上重要な権利行使に伴い認められた不労やライフイベントにかかわる不労と同一のものとみなしたわけである。

第一審判決では、昇給の停止による経済的損失の小ささも、職務給の昇給停止を違法としない理由のひとつとしてあげられていた。つまり、昇給停止による不利益を基準に今回の処遇について判断したわけである。一方第二審は、他の不労のケースと比較した場合の育児休業取得に対する不利益を判断の基準としたわけである。育児休業は、育児介護休業法で認められた労働者の権利である。また、育児休業の取得をすることは、自身または配偶者の出産に伴うもので、人間のライフコース上の最も大きなイベントのひとつである。第二審の言説では、こうした育児休業の性格が、ストライキや慶弔に伴う休暇などと同様、より明瞭になった。育児休業の権利性をより明確にしたという点では、第一審の昇給停止を是認した判決が逆説的に機能したといえるだろう。

5. 稲門会事件から考える男性の育児休業制度の課題

以上、特に職務給の昇給停止の問題に焦点を合わせて、稲門会事件判決の言説について検証した。ここから、現行の育児休業を取り巻く諸制度、特に男性が取得する場合に課題となることが浮かび上がってくる。

第1に、育児休業の取得により不利益な処遇が長期に影響する可能性である。今回の事件では、第一審、第二審ともに、昇格試験を受験させなかったことは違法と認められたが、昇格試験以外にも就業の継続を前提とした様々な制度が運用されている。そのひ

とつが今回の事件でも問題となった職務給である。幸田(2003)によると、職務給はその目的が「個人の能力を長期的に開発・育成・伸長させる点にあることから考えると、職務給は終身雇用制を前提としている」(15頁)と述べている。逆にいうと、就業の中断を前提としていないということであり、今回のように就業の中断が生じると職場内でコンフリクトが生じる結果となる。しかしながら、国をあげて男性の育児休業の取得が目指されている中においては、就業を中断しないという前提自体が足かせとなる可能性が高い。さらに、昇給の停止は次年度以降の給与や賞与に累積的に影響を及ぼし、一般的に平均勤続年数が長い男性に対してより強い影響を及ぼすものである。ひるがえって、就業の継続を前提とした諸制度を見直すことの必要性が喚起される。いいかえれば、男性も育児休業を取得することを前提として、就業が中断される可能性があること、その上で取得したことが不利益とならないシステムの構築が求められる。育児休業の問題は決してそれ単独で存在するわけではなく、昇給や昇格など他の人事制度、ひいては継続的に雇用されることを前提した労働慣行などにも再考を促すものである。

第2に、育児休業を取得した者に対する取扱いを、他の理由で休業したものとどの程度同等に取り扱うのか、という点である。育児休業といえども労務を提供していない事実には変わりはないわけであるから、ノーワークノーペイの原則に立てば、他の労働者との平等性を確保するために、第一審判決のように、職務給の昇給を違法としないという立論も考えられる。特に、家族形成の在り方や家族に関する考え方が多様化する社会にあっては、育児休業に対する考え方も様々だろう。ある労働者が育児休業を取得したのに自分と同様に昇給している場合、職場に別の不満を生み出しかねない。労働者の生き方の多様性を保障しつつ、どう平等に取り扱うのか。徐々にではあるが男性の育児休業の取得率も向上し、男性の働き方も画一的なものでなくなりつついま、より精緻な議論や制度の設計が求められる。

育児休業制度は、保育所保育と並ぶ子育て支援、両立支援の二本柱である。ただし、この両者には性格上大きな違いがある。保育所保育が保育という営みを外部化することによって両立支援を図ろうとするのに対して、育児休業は不就業期間の賃金を保険で一部代替することによって子どもの保育を満たすという考え方に基づいている。つまり、育児休業の充実はある種子育ての「家族への囲い込み」ともいえるもので、「子育ての社会化」という観点からは逆行する可能性をもつ施策である。ただし、こうした育児休業制度の政策理念をめぐる問題と、休業を取得したくてもできない男性や、休業を取ろうとしたら不利益を被った人がいるという問題を解決することとは、別の位相に位置づくものである。子育て支援や両立支援を進める上でどのような政策を拡充するのかを理念まで含めて検討すると同時に、個々の家族が抱える課題にどう向き合うのかも問われ

ている。とりわけ、今後男性の育児休業の取得の増加が見込まれる中においては、男性の働き方に即した育児休業の課題をより丁寧に析出することが求められる。

1) 以下、判決の引用は、『労働判例』1104号(2015年)による。

2) 東朋学園事件とは、「使用者が、産後休業期間および育児時間(短縮時間)をいずれも欠勤扱いとして、賞与の支給条件として定めた「九十%以上の出勤率」条項を適用し、出勤率不足を理由として賞与を支給しなかった措置の効力を争ったもの」(『労働判例』735号15頁より)である。

参考文献

- 東野充成 2011 「変わる働かされ方、働き方-労働法制の変化と自己責任の論理-」多賀太編著『揺らぐサラリーマン生活-仕事と家庭のはざままで-』ミネルヴァ書房 35-63頁
- 幸田浩文 2003 「戦後わが国に見る賃金体系合理化の史的展開(3)-職務給の特質と問題点-」『経営論集』第61号 11-26頁
- 三菱UFJリサーチ&コンサルティング 2018 『仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書』
- 森田美佐 2008 「父親は育児休業をとりたいのか?」大和礼子・斧出節子・木脇奈智子編『男の育児女の育児-家族社会学からのアプローチ-』昭和堂 181-205頁
- 小酒部さやか 2016 『マタハラ問題』ちくま新書
- 連合 2014 『パタニティ・ハラスメント(パタハラ)に関する調査』 <https://www.jtuc-rengo.or.jp/info/chousa/data/20140123.pdf#87> 2021年6月14日閲覧
- 斎藤早苗 2020 『男性育休の困難-取得を阻む「職場の雰囲気」-』青弓社
- 櫻井雅充・小江茂徳 2020 「育児休業取得を通じた父親としてのアイデンティティ形成と働き方の変化」安藤史江編著『変わろうとする組織変わりゆく女性たち-学際的アプローチから見据える共幸の未来-』晃洋書房 32-47頁
- 杉浦浩美 2009 『働く女性とマタニティ・ハラスメント-「労働する身体」と「産む身体」を生きる-』大月書店
- 多賀太 2006 『男らしさの社会学-揺らぐ男のライフコース-』世界思想社
- 武石恵美子 2008 「両立支援制度と制度を活用しやすい職場づくり」佐藤博樹編集代表『ワーク・ライフ・バランス-仕事と子育ての両立支援-』ぎょうせい 33-55頁

付記

本研究は科学研究費助成事業『子育て支援推進下における育児休業をめぐる紛争の構造と過程』(基盤研究(C)東野充成研究代表)の助成を受けて実施したものである。