

相談室 Q & A

人事管理関係

Q 育児負担のある社員に代わり、 子どものいない社員に残業を命じることは問題か

当社では、子育てと仕事を両立するために「残業しないこと」を希望する社員も多くいます。そのため、子どものいない社員に対して残業を命じることが多いのですが、先日、「育児というプライベートな事情で残業をしなくてよいのであれば、私も私生活の時間を確保したいので残業はしたくない。子どもの有無で差をつけるのはハラスメントではないか」と苦情を受けました。このような対応は問題でしょうか。

(神奈川県 F社)

A 時間外労働に関する業務命令の対象者の選定は、権利の濫用にならない限り、使用者の裁量に委ねられている。なお、育児・介護休業法により、3歳に満たない子を養育している間は、所定時間外労働を拒否できるため、子どもの有無による差異はやむを得ない

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(弁護士法人ALG & Associates 執行役員)

1. 時間外労働命令とその選定基準

労働契約では、原則として所定労働時間について、使用者の指揮命令下に置かれることで労務提供を行うことが労働者の義務であり、それ以上の義務を負担するものではありません。しかし、使用者は、労働契約または就業規則を根拠に、業務上の必要性を理由として労働者に対して時間外労働を命じることができます。

この際、誰に時間外労働を命じるかについては、使用者の裁量に委ねられており、それが業務命令権の濫用と評価されない限り、使用者が時間外労働を命じる対象者を選ぶことができると考えられます。

では、子どもの有無によって時間外労働を命じるか否かの差異を設けることは、ハラスメントなどに該当し、業務命令権の濫用と評価され得るのでしょうか。

2. 育児を行う労働者に対する法的保護

時間外労働を命じられている子どものいない労働者の立場を擁護する観点からいえば、労働契約法3条3項が「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と定め、育児を行う労働者か否かといった区別なく、仕事と生活の調和に配慮することが謳われていることを挙げられます。しかしながら、ワーク・ライフ・バランスに対する配慮が必要であるとしても、育児を行う労働者に時間外労働を行わせないように配慮することが、それ以外の労働者に対する違法なハラスメントという評価につながるとはいえないでしょう。

育児・介護休業法により、育児・介護に関する制度または措置の利用に関する言動により当該労働者の就業環境が害されることのないよう、雇用管理上必要な措置を講じなければならないとされており(同法25条)、育児に関する制度の利用に対

する不利益取り扱いは行うことができないため、使用者の裁量権についても制限されています。このような使用者の裁量権の制限について、制度的な担保として育児・介護休業法では、3歳未満の子どもを養育する労働者には、法定の除外事由につき労使協定で定められていない限り、所定労働時間を超えて労働しないことを請求する権利を定めています（育児・介護休業法16条の8）。

このように、子どもを養育する労働者には、一定の範囲で所定時間外労働を拒否できる権利が保障されており、通常の労働者と比較すると法律上の保護が強められています。育児を行う労働者が請求しないときに、使用者による所定時間外労働命令が禁止されているわけではありませんが、そもそも当該労働者が短時間勤務を申し出ていることも多く（育児・介護休業法23条）、あらかじめ育児の状況を使用者が把握していれば、当該労働者からの請求を受けるまでもなく、所定時間外労働が可能か否かについても認識していることが多いでしょう。

とすれば、使用者が、所定時間外労働を拒否する請求の有無にかかわらず、育児を行う労働者ではなく、他の労働者を優先的に時間外労働の対象とすることは問題ないと考えられます。

ただし、時間外労働を行うのが子どものいない労働者に大きく偏っているような事態に陥っているとすれば、別の労働者にも時間外労働を命じるといった配慮も必要になるほか、時間外労働を命じる目的が業務の必要性ではなく、退職に向けた嫌がらせとなっているといった事情があればパワーハラスメントに該当することはあり得ます。このように、個別具体的な事情によっては、子どものいない労働者に対しても時間外労働を命じるべきではない状況もあり得ますので、当該労働者が業務命令に応じられないという場合には、その理由を確認しておくべきでしょう。

3. マタニティ(パタニティ)ハラスメント

視点を変えて、「育児というプライベートな事情で残業をしなくてよいのであれば、私も私生活の時間を確保したいので残業はしたくない。子どもの有無で差をつけるのはハラスメントではないか」という発言が、使用者ではなく、育児を行う労働者本人へ伝えられた場合、使用者はどのような対応を要するのでしょうか。

育児・介護休業法では、育児・介護に関する制度の利用に関する言動により就業環境を害する場合には、マタニティ（またはパタニティ）ハラスメントに該当することになります。ご質問にあるような発言が直接本人へ伝わった場合、育児を行う労働者の所定時間外労働を拒否する権利の行使を妨げることになると考えられます。したがって、ハラスメントに該当する事案として、当該発言を行った労働者に対して嚴重注意や懲戒処分を検討する必要も出てくるでしょう。

本人を前にしてまで、このような発言をするつもりはないと信じたいところですが、使用者（もしくは上司）に対して苦情を言ってきたということは、意識の中では育児を行う労働者が働き続けることへの理解が十分に足りていないというおそれもあるように思われます。厚生労働省が公表する指針（「事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針」平28.8.2 厚労告312）においても、ハラスメント防止の観点からは、たとえ本人に直接向けられていなくとも、育児休業等に関する否定的な言動が職場におけるハラスメントの発生の原因や背景となり得ることが指摘されています。このような言動が職場でなされないように、ハラスメントに関する研修や制度の案内、その利用に対する周知・啓発なども必要な状況であると考えられます。