

マタニティ・ハラスメント(マタハラ)への対応

— 妊娠・出産・育児等を理由とする不利益取扱いの違法性 —

梅田総合法律事務所 弁護士 古賀 健介
弁護士 望月 康平

▶ POINT

- ① 妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは違法です。
- ② 使用者には、妊娠中の女性が請求した場合、他の軽易な業務に転換させる義務があります。
- ③ 最高裁は、妊娠中の軽易業務への転換をきっかけとして降格措置をとることは、原則として違法と判断しました。

1 はじめに

厚生労働省の発表によれば、職場でのマタニティ・ハラスメント(妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い、通称「マタハラ」¹)の相談件数は年々増加しているとのことです。近年、マタハラの問題は、マスコミ等でも頻繁に取り上げられるようになっていきます。

平成26年10月、妊娠中の軽易業務への転換をきっかけとして降格措置をとることは原則として違法とする最高裁判決²が出ました。この判決を受けて、厚生労働省は、平成27年1月、関連法規の解釈通達の改正等を行いました。同年11月には、この判決の差戻し審において、女性側が逆転勝訴しています。

マタハラの問題は、社会的に大きな転機を迎えているといえるでしょう。

本稿では、平成26年最高裁判決の事案とその判断枠組みを簡潔に紹介して、妊娠・出産・育児等に関連する職場での不利益取扱いがどのような場合に違法になるのか、見ていきます。

¹ 「マタハラ」に確立された定義はないと思われませんが、本稿では厚生労働省が用いている用法と同じ意味で用いることとします。

² 最高裁判所第一小法廷平成26年10月23日最高裁判所民事判例集68巻8号1270頁

2 平成26年最高裁判決

この事件は、広島市内の病院に理学療法士として勤務していた女性が、妊娠を理由に副主任の地位を免除する措置（管理職の地位と職務手当を喪失）を受けたことや職場復帰後も副主任に任用されないこと等を理由として、病院に対し、職務手当や慰謝料等約175万円の支払いを求めたものです。

一審・二審は、病院側が女性の希望を受けて訪問リハビリ業務から病院リハビリ業務（より身体的負担が小さいとされていた）に異動させたこと、異動の約半月後に副主任の免除について渋々ながらも了解を得ていたこと等を理由として、違法といえないと判断しました。女性側の敗訴判決（請求棄却判決）でした。

しかし、最高裁は、この判決を破棄し、新たな判断枠組みに基づいて再度判断するよう、事件を高裁に差し戻しました。最高裁が示した判断枠組みのポイントは次のとおりです。

原則：妊娠中の軽易業務への転換を契機とする降格措置は、原則として違法である（男女雇用機会均等法9条3項違反）

例外①：労働者の自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき³は違法といえない

例外②：・降格することなく軽易業務に転換させることに業務上の必要性から支障がある場合
・その措置が男女雇用機会均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められるとき⁴
の2つの要件を満たすときは違法といえない

この判断枠組みの前提として、「妊娠中の軽易業務の転換」それ自体が、違法とされているわけではありません。労働基準法65条3項は「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない」としており、軽易な業務への転換請求に応じることは、使用者の義務です。ここでは、「妊娠中の軽易業務への転換」を「契機とする降格措置」が、原則として違法とされているのです。要するに、最高裁の判断枠組みにおいては、妊娠・出産をきっかけとして配置転換が行われる際、降格という待遇面のマイナスを伴う場合には、原則として違法となる、と解されます。

例外的に違法とはならない場合（例外①・②）の判断方法にも注意が必要です。「労働者の承諾があったかどうか」や、「その措置に業務上の必要性があったかどうか」といった単純な基準ではありません。この判断基準においては、脚注3、4で示したように、個々の事情を考慮して、総合的に判断が行われることとなります。もっとも、例外①・②が認められるのはかなり限定的な場面であると思われます。

実際、差し戻し審は、この最高裁の判断枠組みに基づいて、病院の措置を違法と判断し、ほぼ女性側の請求通りの賠償を病院に命じました。差し戻し審の判決は、女性が副主任の地位の免

³ 例外①は、軽易業務への転換や降格により受ける有利・不利な影響、降格により受ける不利な影響の内容や程度、事業主による説明の内容等の経緯や労働者の意向等に照らして判断するとされています。

⁴ 例外②のうち法の趣旨・目的に実質的に反していないかどうかは、その措置の必要性の内容・程度、措置による有利・不利な影響の内容・程度に照らして判断するとされています。

除を承諾したこと自体は認めながらも、女性が「(副主任の)解任の説明を受け、不満であったが、精神的なストレスが続くことも不安であったので仕方ないと思った」という心情を抱いていたことについて、「進んであるいは心から納得して副主任免除を受け容れたとはいえない」等として、例外①にあたらないと判断しました。一審・二審が「本人の同意があった」として適法と判断したことと対照的です。

最高裁の判断枠組みが示されたことにより、一審・二審の判断が覆り、女性側の逆転勝訴となったのです。

3 妊娠・出産・育児に関連する解釈通達

平成26年最高裁判決を受けて、平成27年1月、厚生労働省は、関連法規の解釈通達を改正しました。改正後の解釈通達⁵は、違法となる場合の基準を明確化しようと試みています。厚生労働省が発表しているQ&A⁶では、最高裁の判断枠組みのうち、「妊娠中の軽易業務への転換を『契機として』降格措置をとること」の『契機として』というのはいかなる場合であるかについて、「原則として、妊娠・出産・育休等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は『契機として』いると判断する」等としています(ただし、例外あり)。

なお、厚生労働省は、解釈通達改正前から、下表のような違法なマタハラ⁷の具体例を挙げていましたが、ここで挙げられている例が改正後に変更されるわけではない、としています。

以下のような事由を理由として	以下のような不利益取扱いを行うことは違法
妊娠中・産後の女性労働者の… ・妊娠、出産 ・妊婦健診などの母性健康管理措置 ・産前・産後休業 ・軽易な業務への転換 ・つわり、切迫流産などで仕事ができない、労働能率が低下 ・育児時間 ・時間外労働、休日労働、深夜業をしない 子どもを持つ労働者の… ・育児休業 ・短時間勤務 ・子の看護休暇 ・時間外労働、深夜業をしない	・解雇 ・雇い止め ・契約更新回数の引き下げ ・退職や正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要 ・降格 ・減給 ・賞与等における不利益な算定 ・不利益な配置変更 ・不利益な自宅待機命令 ・昇進・昇格の人事考課で不利益な評価を行う ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為をする

⁵ 平成27年1月23日付け雇児発0123第1号「『改正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の施行について』及び『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』の一部改正について」

⁶ 厚生労働省「妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取扱いに関するQ&A」

⁷ 厚生労働省「妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関する解釈通達について」

日常の職場の中で、「これはマタハラなのでは?」、「どこからがマタハラ?」等と思われることがあるかもしれませんが、違法かどうかという点に限定すれば、厚生労働省の見解では、少なくとも、上表の左側の事情が生じた後1年以内に右側の不利益取扱いが行われた場合は、原則として違法となると考えられます。

単に、「労働者が異議を述べなかったから(黙示の承諾があったから)」や、「会社の都合上必要だったから」といった理由では、適法(最高裁の判断枠組みの例外①・②に該当する)とはいえないでしょう。前記の平成26年最高裁判決の事案の差戻し審の判決も、女性が不利益取扱いを承諾していたとの病院の反論に対して、女性が「進んであるいは心から納得して受け容れたもの」ではないと指摘し、その他の事情を総合的に考慮した上で病院の措置を違法と判断しています。

4 おわりに

本稿では、主に、妊娠・出産・育児をきっかけにした不利益取扱いが原則として違法であることについて説明してきましたが、この他にも、事業主には、産休・育休を与える義務や(労働基準法65条、育児介護休業法6条)、妊娠時・出産後の時間外労働・深夜労働に関する規制(労働基準法66条)、休憩時間に関する規制(同法67条)もあります。

社会の少子高齢化が進む中、今後も、妊娠・出産・育児に関する法制度の整備が進むことが予想されます。従業員の妊娠・出産・育児に関して使用者が果たすべき責任は、今後、益々大きくなっていくと思われます。

※ 許可なく転載することはお控え下さい。

※ このニュースレターは郵送からPDFファイルでのメール配信に変更可能です。PDFファイルで送信したニュースレターは、貴社内で転送・共有いただいて差し支えありません。お気軽にお申し出ください。

COLUMN

TPPと言えば、関税の撤廃の対象品目・範囲などが華々しく議論されていましたが、実は、各国の競争政策についても規定があるのをご存知でしょうか(条文については、TPP政府対策本部のホームページをご参照下さい)。中でも、次の規定が注目されます。

【CHAPTER16 Article16.2.5】

Each Party shall authorize its national competition authorities to resolve alleged violations voluntarily by consent of the authority and the person subject to the enforcement action.

(締約国は、調査対象者との合意により、違反の疑いのある行為について任意に解決する権限を自国の競争当局に与えるものとする。)

この規定を受け、独禁法違反の疑いがある行為について、公取委と事業者との間の合意により解決する仕組み(確約手続)を導入する旨の独禁法改正案が国会に提出されました。

確約手続が導入されると、公取委が独禁法違反の疑いのある行為を発見したとき、必要と認める場合に、事業者に対して通知をします。これに対して、事業者が自ら排除措置を計画して申請し、これが十分なもので確実に実施されると見込まれるならば、公取委は排除措置命令や課徴金納付命令を行いません。

確約手続は、事業者にとって、自主的な排除措置により、公取委の調査への対応コストが節約でき、独禁法違反の認定を回避することが可能となるなどのメリットがあるものと思われます。

今後もTPPと独禁法改正案の行方に注目する必要があるでしょう。

(弁護士 西口健太)

梅田総合法律事務所

〒530-0004 大阪市北区堂島浜1丁目1番5号 大阪三菱ビル6階

TEL : 06-6348-5566(代) FAX : 06-6348-5516

<http://www.umedasogo-law.jp>