

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

判例から見る 労働トラブルの 防止対策

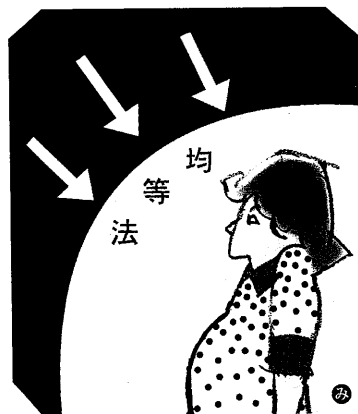


マタニティ・ハラスメント

最近、マタニティ・ハラスメント（マタハラ）という言葉が耳にするようになりました。マタハラとは、働く女性が妊娠・出産を理由として解雇・雇止めをされることや、職場で受ける精神的・肉体的なハラスメントを言います。連合が昨年実施した「マタハラに関する意識調査」（インターネット調査）では、在職中の二〇〜四〇代で妊娠経験のある人の四人に一人がマタハラ被害に遭ったと回答しています。この調査の回答で最

も多かったのは「妊娠中や産休明けなどに、心ない言葉を言われた」というものでした。先般、「マタハラ訴訟」として報道された最高裁の判決（平成二六年一月二三日）があります。これは、①副主任（管理職）として「訪問リハビリ業務」に従事していた女性が、第二子の妊娠を機に、労働基準法六五条三項に基づいて、軽易な業務への転換を請求し、転換後の業務として「訪問リハビリ業務」よりも負担の軽い「病院リハビ

リ業務」を希望した。②雇用主は、女性の希望を受け、「病院リハビリ業務」に異動させた上で副主任を免じた（降格した）が、女性はこの降格をその時点では渋々ながら了解した。③女性は、その後、産前産後の休業及び育児休業を経て職場復帰したが、雇用主は、女性



を「訪問リハビリ業務」に異動させたものの、「訪問リハビリ」では、妊娠時の異動の際に女性よりも職歴の短い職員が副主任に任ぜられていたために、女性を副主任に戻すことはしなかった。④そこで、女性はこれらの措置が男女雇用機会均等法（均等法）九条三項（妊

娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業、軽易業務への転換等を理由とする不利益取扱いの禁止）に違反し無効であると主張して、管理職（副主任）手当の支払と損害賠償を求めたという事案です。

原審の広島高裁は、本件措置は、女性の同意を得た上で、雇用主の人事配置上の必要性に基づきその裁量権の範囲内で行われたものであって、均等法九条三項には違反しな

いと判断しました。しかし、最高裁は、「女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法九条三項の禁止する取扱いにあたる」とし、例外として、①当該労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したとき、②又は降格の措置をとることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要

性から支障がある場合であって、同項の趣旨目的に実質的に反しないと認められる「特段の事情」が存在するときは同項の禁止する取扱いにあたらないと判示しました。そのうえで、本件では、女性が自由な意思で降格を承諾したとは認められないとし、前記例外②の「特段の事情」の存否を明らかにするよう審理を尽くさせるために原審に差し戻すように判示しました。

最高裁が判示した例外②の「特段の事情」は、企業によって様々ですが、例外①が認められるためには、降格にあたり、当該労働者に対して十分な理解を得るための適切な説明を行ったうえで承諾を得るといことが必要になりますので、慎重な対応が求められます。（森法律事務所所長、元三重県労働委員会公益委員、元愛知県男女共同参画審議会委員）

イラスト・源 頼孝