

弁護士に聴く



弁護士 森 美穂

31

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



マタハラ裁判と改正法

今年の3月、男女雇用機会均等法（以下、「均等法」と育児介護休業法の改正法が成立し、来年1月1日に施行されます。現行法では、事業主が妊娠・出産・育児休業等を理由として労働者に対して不利益取扱いをすること（マタニティハラメント《マタハラ》）が禁止されていますが、改正法では、さらに事業主にはマタハラの防止措置を講じることが義務づけられます。

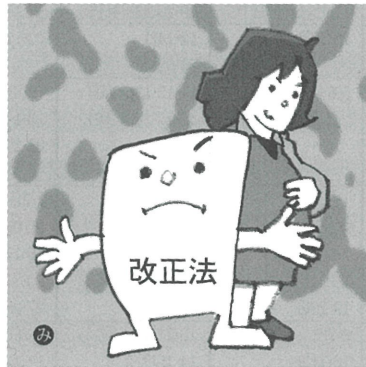
今年3月の報道されたスコミで大きく報道された後の法律改正や国の労働行政に多大な影響を与えることになったのが、平成26年10月23日の広島中央保健生協事件の最高裁判決です。

この事件では、理学療法士でありリハビリ科の副主任であったXが、第二子を妊娠した際に軽易な業務へ転換を希望して、訪問リハビリから病院リハビリに異動される際に、Y生協がXを副主任から降格した措置が均等法九条三項で禁止する

不利益取扱いにあたるか否かが争われました。

一審と控訴審は、この降格措置はY生協の人事権の範囲でなされたものであり、Xもこれを同意したのだから均等法違反にはならないと判断しましたが、労働者側が上告し、最高裁は、

① 女性労働者について



妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させることは、原則として均等法九条三項が禁止する不利益取扱いに当たると見なされ、

② 労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾した場合、又は業務上の必要性等に照らして同項の

趣旨・目的に実質的に反しない特別の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらない。

②の事情の有無を判断させるため事件を高裁に差戻しました。その差戻審で広島高裁は、Xが降格について自由な意思に基づいて承諾したとは認められず、Y生協には「降格措置の必要性」も「均等法九条三項に実質的に反しない特別の事情」があったともいえないとしました。

そのうえで、Xに対する降格措置は違法であるとして、降格による差額賃金等や慰謝料の支払いを命じました（広島高判平27・11・17）。

この事件の最高裁判決のわずか2カ月後の平成27年1月23日、厚生労働省は、「妊娠・出産等や育児休業の申出又は取得を『契機として』不利益取扱いを行った場合には、原則としてそれらを『理

由として』不利益取扱いを行ったと解される」等とした均等法と育児介護休業法の各解釈通達を發出し、マタハラ問題に積極的に取り組む姿勢を示しました。

この動きが今般の改正法への流れとなるのですが、この改正法に基づく「指針」においては、マタハラを、産前休業、軽易な業務への転換等の「制度等の利用への嫌がらせ」と、妊娠したこと、出産したこと等の「状態への嫌がらせ」の二種類に分類したうえでその具体的な内容が示されていますので、是非ご確認ください。

なお、改正法により、派遣先で就労する派遣労働者については、派遣先も事業主とみなしてマタハラ防止措置義務が適用されることとなりますので、この点もご注意ください。

（森法律事務所所長、愛知労働局紛争調整委員）
イラスト・源 安孝