

人事労務のプロがお届けする情報ボックス

## ろうむの玉手箱

〒950-2101 新潟市西区五十嵐1の町7229-2

小野本 社労士 事務所  
TEL 025-268-6120 / FAX 025-268-6130

Email: info@sr-onomoto.jp

URL : http://www.sr-onomoto.jp/

: http://office375.sr-onomoto.jp/

### ◆マタハラに注意！◆

「妊娠による降格は違法」

平成26年10月23日、最高裁はこのような判断を下しました。

マタハラ訴訟といわれるこの裁判では何が問題となったのでしょうか、これからどんなことに気をつけなければならないのでしょうか。

#### ■ 重要ポイント



「妊娠して軽易な業務への転換を希望した管理職を、降格させて管理職から外したことは、均等法の禁止する不利益処分で違法である」

最高裁判所が初めての判断をしました。

妊娠や出産をした女性に対する職場での嫌がらせは、マタハラ（マタニティーハラスメント）と呼ばれますが、企業側の一層の対策が求められることになりそうです。

#### ■ 裁判の内容

広島市の病院で、理学療法士として働いていた管理職（副主任）の女性が妊娠し、負担の軽い部署への異動を希望したところ、異動後に管理職から外されたため、不当だと訴えていました。

1審と2審は、「本人の同意を得ており人事上の必要性もあった。裁量権を逸脱していない」と病院側の主張が認められていました。これに対し、女性は最高裁判所に上告して、「副主任から外されることは異動後に突然、電話で伝えられただけで納得いく説明はなかった。体調を考えると十分に反論できず、承諾していたわけではない」と主張していました。

#### ■ 裁判の争点

裁判の争点は、女性労働者の妊娠中の軽易な業務への転換があったことを契機として降格させた事業主の措置は、男女雇用機会均等法に違反するものであるかどうかという点です。

#### ■ 妊娠中の軽易業務への転換とは

「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」（労基法65条3項）

女性が請求した場合を条件として、妊娠中に就業する女性を保護しようとする規定です。

労基法65条は産前6週間以内に出産する女性が休業を請求した場合の就業の禁止（第1項）、産後8週間を経過しない女性の就業禁止（ただし、産後6週間を経過した女性が請求した場合で、医師が支障がないと認めた業務に就かせることは可能）（第2項）を定めています。



野菊がたくさん咲いていました  
～ご近所で見つけた秋～

## ■ 均等法が禁じていること

男女雇用機会均等法は、婚姻、妊娠、出産等に関する不利益取扱いを禁止しています。

同法9条第3項で「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」としています。

病院は軽い業務を希望した女性労働者を、異動させると同時に副主任の地位を外しました。病院の規定では管理職の範囲を「部長、科長、課長、師長、医長、主任、副主任の地位にある者」としており、副主任の手当は月額で9,500円でした。

## ■ 軽易業務への転換に際しての降格は違法か

「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の禁止する不利益取扱いとなる。本人が自由な意思に基づいて降格を承諾したと客観的に認められる場合や、降格の理由が均等法の趣旨及び目的に反しない特段の事情が存在するときは、法の禁止する取り扱いにはならない。」

「副主任の職位は勤続10年を経て就任した管理職である。副主任から非管理職の職員に変更されるという処遇を受けた上に、管理職手当の支給もうけられなくなった。今後も副主任への復帰が予定されない措置となった。」

「降格されることについて適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定したものとはいえず、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る合理的な理由が客観的に存在しない。」(裁判記録より)

5人の裁判官全員一致の意見で、この降格は違法で無効とされました。

## ■ 人事管理についての裁判所の補足意見

裁判官は補足意見も述べています。

「育児休業から復帰後の配置等が降格に該当し不利益な取扱いというべきか否かの判断に当たっては、妊娠中の軽易業務への転換後の職位等との比較で行うものではなく、軽易業務への転換前の職位等との比較で行うべきことは育

児・介護休業法10条の趣旨及び目的から明らかである」

復職後の職場では、後輩が副主任になっていて、原告女性が副主任に戻ることがなかったが、原告女性の復帰を前提に他の職員の雇用管理をすべきだったとも指摘しています。

## ■ 原告女性の状況

女性は理学療法士で、勤続10年で副主任になり、第一子を出産して復職しました。数年後第二子を妊娠し、軽易な業務への転換を希望して異動となったときに副主任を外されその後第二子を出産し、育児休業の後復職しています。

女性は二子を出産後も継続して管理職として働きたいという強い意思があったと思われませんが、病院は第二子を妊娠して軽易な仕事を希望した彼女を管理職は無理だろうと十分な説明もないまま降格させたようです。

一昔前であれば、子供を二人育てながらの管理職は大変だからと当然のように考えられた処遇であったかもしれませんが、今回の判決は不利益な処分では違法であるとしました。

## ■ 復職後についての十分な話し合いを

産前の休業から育児休業と、休む期間は13カ月になります。出産後も今まで同様責任ある仕事をこなしたくても、自分の体調のことや無事出産できるかの不安、育児への不安、また家族の協力が得にくい、保育所も不十分であるなど、「復帰後はまた今までのように働きます」といいにくい状況は多くの出産しようとする女性に共通しています。

判決は、休業前に復職後の処遇について十分な説明を事業主に求めています。説明をした、同意したという文書を交わすことも後日トラブルを防ぐために必要になるでしょう。

## ■ 様々な合意の条件を考えよう

彼女の休業の間に誰かを副主任にしなければならなかったとしても、役職の期間を定めておく方法もあったでしょう。また、人事の必要上、副主任を外さなければならないのであれば、相応の手当を払い、経済的な不利益は与えないようにするなど、復職後の処遇について様々な選択があったようにも思われます。

## トピックス

## 協会けんぽの厳しい財政

平成26年10月25日の協会けんぽのHPから

協会けんぽのホームページでは、財政状況、決算状況を見ることができますが、**重要** 厳しい現実をご報告します、と財政の危機を訴えている。

現実1 国民の約3.6人に一人が加入している「協会けんぽ」だが、同じ医療サービスを受けるのに協会けんぽの平均保険料率が10.0%なのに対して健保組合（主に大企業が加入）は8.6%、国家公務員共済組合は8.2%と大きな差がある。加入者の負担は限界となっている。

現実2 医療費支出が増える一方で、月収は伸び悩み、赤字構造となっている。

現実3 支出の4割が加入者のために使われず、高齢者医療にあてられている。

現実4 このままでは近い将来、深刻な累積赤字になる可能性がある。



協会けんぽでは、国庫補助金の補助率の引き上げを求める一方、ジェネリック医薬品の使用促進、レセプト点検・経費削減、扶養家族の再確認などを行っているという。

## 労働関係の言葉

## ～ 年休の前借は？ ～

Q 入院で年次有給休暇が足りなくなる従業員から、次年度発生する年休を前借したいと言ってきました。

認めてよいでしょうか？

A 前借した1年については、法定を上回る日数の年休が付与されますが、次年度については法定の基準を下回ってしまうため、問題があります。



## 【スタッフからひとこと】

「自己都合退職でも  
失業給付が有利にもらえる!？」

結婚して遠方に引越すので退職する場合や、病気になり仕事ができなくなったので退職する場合は、正当な理由と判断され、失業給付金が早くもらえ、給付日数が多くなる場合があります。

特定理由離職者といえます。

自己都合退職は、どれも一緒の扱いだと思っはいませんか。

退職される方にはこのことを伝えてあげましょう。

## 【 どこに相談していいか困っていた、ありがとう！ 】 業務日記 10月〇日

「初めて雇った従業員から、雇用契約書がほしいとか、保険はどうなっているのかとかきかれて、途方に暮れていた・・・」

事業をはじめたばかりの女性が相談に来られました。

個人事業であっても、人を雇うときには、労災保険と雇用保険には加入しなければなりません。始業と終業時刻、休日を決め、給与を決めて、書面にして通知する重要性をお話ししました。最低賃金、年次有給休暇など、従業員に聞かれても堂々としていられるよう、基礎的な知識を身につけていただきました。「そうだよね、そうだよね」と、悩みが解決したと喜んでいただくことができました。

税金のことや今後の事業の展開のことなど、私一人では解決できないことがたくさんあります。私はにいがた士業ネットに参画して、弁護士や司法書士などとも深いつながりを

もちながら、相談にこたえるようにしています。どんなことでもお気軽にどうぞ。

困ったわ……

