



＜PROFILE＞ 平井繁利（ひらい しげとし）

1952年11月3日岐阜県生まれ岐阜市在住、同志社大学大学院社会学研究科博士課程修了。社会保険労務士と労働安全コンサルタントの国家資格を持つ全国でも数少ない労働コンサルタントとして活動。特に賃金・人事評価・目標管理制度については、独自の理論を構築。企業体質にあったオリジナルな制度づくりには定評がある。政策研究家として、企業政策では人事・労務政策を研究領域としている。最近では、個別労働紛争の増加に伴い労働判例や労働契約法まで研究領域を広げている。

＜現在＞ 岐阜商工会議所労務顧問、ヒライ労働コンサルタント代表、関西国際産業関係研究所、日本労務学会所属

相談事例

妊娠中の女性の請求で軽易な業務に転換、 降格はマタハラか？（その2）

ここでは7月号に続き広島中央保健生活協同組合事件での、最高裁（平成26年10月23日）の判断（一部抜粋）を中心にご紹介します。まずは請求棄却とした原審（広島高裁）の判断はどうだったのでしょうか。

広島高裁は、「上記事実関係等の下において、要旨次のとおり判断して、女性労働者Xの請求をいずれも棄却すべきものとした。本件措置は、Xの同意を得た上で、Y組合の人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行われたものであり、Xの妊娠に伴う軽易な業務への転換請求のみをもって、その裁量権の範囲を逸脱して均等法9条3項の禁止する取扱いがされたものではないから、同項に違反する無効なものであるということとはできない。」とした。

これに対して、広島高裁に差し戻した最高裁の判断の要旨は以下の通り。

1. 均等法9条3項に違反し、違法であり無効

均等法は、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業その他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として解雇その他不利益な取扱いをしてはならない旨を定めている（9条3項）。そして、同項の規定を受けて、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施行規則2条の2第6号は、上記の「妊娠又は出産に関する事由」として、労働基準法65条3項の規定により他の軽易な業務に転換したこと以下「軽易業務への転換」という（等）等を規定している。

上記のような均等法の規定の文言や趣旨等に鑑みると、同法9条3項の規定は、上記の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主による措置を禁止する強行規定として設けられたものと解するのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他の不利益な取扱いをすることは、同項に違反するものとして違法であり、無効であるというべきである。

2. 軽易業務への転換を契機とした降格処分の均等法9条3項違反に関する判断基準

一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であ

るところ、上記のような均等法1条及び2条の規定する

同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、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、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解されるが、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき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、又は事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であつて、その業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないもの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当たらないものと解するのが相当である。

さて、最高裁は上記判断枠組みを示しましたが、本件についてどのように結論づけたのでしょうか？

（以下来月号に続く）

（注1）妊娠・出産・育児などを理由とする、解雇・雇止め、降格などの不利益な取り扱い（いわゆる「マタハラ」）とも呼ばれる。