



Q&A

＜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。政策研究者として、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1）

妊娠中の社員から軽易な業務に変えて欲しいと請求があった場合に、業務転換と同時に責任の重い管理職の役職を解くことはマタハラになりますか？

A Q

妊娠、出産、産前・産後休業、軽易な業務への転換などの事由を理由とする「不利益取扱い」は違法となります。男女雇用機会均等法や育児・介護休業法の違反の要件となっている「理由」とは、妊娠・出産、育児休業等の事由と不利益取扱いとの間に因果関係があることを指しています。妊娠・出産、育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は、原則として「理由」としている事由と不利益取扱いとの間に因果関係がある」と解され、法違反となります。

なお、妊娠を契機に降格されたことを不服として最高裁まで争われた判例に「広島中央保健生活協同組合事件」がありますので、今回から3回に分けてご紹介します。

判例紹介 広島中央保健生活協同組合（A病院）事件

（広島地裁平24・23、広島高裁平24・7・19、最一小判平26・10・23）

事件の概要

女性労働者Xは、平成20年2月、第2子を妊娠し、労働基準法65条3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身体的負担が小さいとされていた病院リハビリ業務を希望した。これを受けて、Y組合は、上記の請求に係る軽易な業務への転換として、同年3月1日、Xを訪問介護施設からリハビリ科に異動させた。その当時、同科においては、Xよりも理学療法士としての職歴の3年長い職員が、主任として病院リハビリ業務につき取りまとめを行っていた。Y組合は、平成20年3月中旬頃、本件病院の事務長を通じて、上告人に対し、手続上の過誤により異動の際に副主任を免ずる旨の辞令を発することを失念していたと説明し、副主任を免ずることについてその時点でXの了解を得た。

Y組合は、平成20年4月2日、Xに対し、同年3月1日付けでリハビリ科に異動させるとともに副主任を免ずる旨の辞令を発した。Xは、平成20年9月1日から同年12月7日まで産前産後の休業をし、同月8日から同21年10月11日まで育児休業をした。

Y組合は、リハビリ科の科長を通じて、育児休業中の上告人から職場復帰に関する希望を聴取した上、平成21年10月12日、育児休業を終えて職場復帰したXをリハビリ科から訪問介護施設に異動させた。その当時、訪問介護施設においては、Xよりも理学療法士としての職歴の6年短い職員が本件措置後間もなく副主任に任ぜられて訪問リハビリ業務につき取りまとめを行っていたことから、Xは、再び副主任に任ぜられることなく、これ以後上記の職員の下で勤務することとなった。上記の希望聴取の際、育児休業を終えて職場復帰した後も副主任に任ぜられないことをY組合から知らされたXは、これを不服として強く抗議し、その後本件訴訟を提起するに至ったものである。

さて、この事件は一審、二審はXの請求を棄却。最高裁では原審（広島高裁）に差し戻ししました。本人の請求に基づいて身体的負担の小さい業務に転換し、本人の了解のうえの降格が何故不利益取扱いとなり違法と判断されたのでしょうか？

（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を「マタハラ」とも呼ばれる。