



ヒライ先生の



〈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3)

【60月号からの続き】

それでは、前号の判断枠組みを示した最高裁は各論点についてどのように述べ、違法と判断したのか眺めてみましょう。

1. 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か否か？

女性労働者Xが軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度は明らかではない一方で、Xが本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、Xの意向に反するものであったといわざるを得ず、X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、(中略)……副主任を免ぜられることを渋々ながら受け入れたにとどまるものであるから、Xにおいて、本件措置による影響につき事業主から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得たものとはいえず、X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いうことはできないといふべきである。

2. 均等法9条3項の趣旨およ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か否か？

本件については、Y組合においてX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業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではなく、前記のとおり、本件措置によりXにおける業務上の負担の軽減が図られたか否か等も明らかではない一方で、Xが本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、Xの意向に反するものであったといふべきであるから、本件措置については、Y組合における業務上の必要性の

内容や程度、上告人における業務上の負担の軽減の内容や程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り、均等法9条3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の存在を認めることはできないものといふべきである。

今回の最高裁の判例において、妊娠・出産・軽易な業務への転換等を契機とした降格が違法とされないためには、「自由な意思に基づき降格について承諾」を得るか、あるいは「特段の事情」があるかどうかが必要とされることの判断枠組みが示されました。

今後は、女性労働者に対する妊娠・出産等を契機とした、降格・解雇・雇止め・減給・不利益な配置転換等の不利益取扱いには十分な注意が必要となります。今回の事例のように、本人の同意があっても本人の自由意志で同意したと言えただけの合理的な理由が客観的にあるかどうか問われるからです。また、特段の事情とは、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って、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、上記措置につき均等法9条3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程度の事情が必要とされますので、実際の運用にあたっては慎重な判断が求められこととなります。

参考：均等法9条3項

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(昭和22年法律第49号)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つ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。

(注) 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扱い(いわゆる「マタハラ」)とも呼ばれる。