

判例から読む
セクハラ・パワハラ…の
境界線



佐藤みのり法律事務所
弁護士 佐藤みのり

第12回

マタニティハラスメントに 気を付けよう

ハラスメントになることをおそれて、職場でのコミュニケーションが萎縮してしまうケースが増えています。そこで、様々な裁判例を通じて、違法なハラスメントになる境界線を探ります。

そのころ、Aさんは第1子を妊娠し、産前産後休業・育児休業に入りました。休業を終えてからは、「訪問リハビリチーム」に配属され、副主任として訪問リハビリ業務の取りまとめを行なうことになりました。

その後、Aさんは第2子を妊娠したこと、訪問リハビリチームよりも身体的負担の小さい「病院リハビリチーム」を希望し、異動が認められました（軽易業務への転換）。「病院リハビリチーム」にはAさんより3年先輩のBさんが主任として業務の取りまとめを行なっており、Aさんは副主任を免ぜられること（降格）を、渋々同意しました。

Aさんは産前産後休業・育児休業に入り、「訪問リハビリチーム」で職場復帰することが決まりました。そのとき、「訪問リハビリチーム」ではAさんより6年後輩のCさんが副主任として働いていたため、Aさんは職場復帰後も副主任に任ぜられず、Cさんの下で働くことになりました。

Aさんは、再び副主任に任ぜられないことに強く抗議し、Y病院側が副主任を免じたこと（降格）は違法無効であるとして裁判を起

しました。

【裁判所の判断】

原審は、副主任を免じた措置について、Aさんの同意を得たうえで、人事配置上の必要性から行なったもので、会社の裁量権の範囲内だから、男女雇用機会均等法に違反する無効なものとはいえないと判断しました（男女雇用機会均等法については図参照）。

しかし、最高裁は、原審の判断を是認できなりました。最高裁は、男女雇用機会均等法の文言や趣旨から、「妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業または軽易業務への転換などを理由として解雇その他不利益な取扱い（降格など）をすること」は原則、違法であり無効としたのです。

そのうえで、例外的に違法にならない場合として、（A）女性労働者が自由な意思で降格を承諾した場合、または、（B）降格させずに軽易業務へ転換させると業務上の支障があり、降格させても法律の趣旨や目的に実質的に反しない「特段の事情」がある場合を挙げ

ています。

産休・育休後の降格が
問題となった事例
参考判例／最高裁2014年10
月23日判決

妊娠・出産・産休・育休などをきつかけに、不利益な扱いをしたり、就業環境を害したりする、いわゆる「マタニティハラスメント（マタハラ）」は、会社には人事上の事情もあるのですが、裁判所は厳しい判断を下しています。

（原審）広島高裁2012年7月
19日判決（差戻し審）広島高裁
2015年11月17日判決

Aさんは、X組合が運営するY病院のリハビリ科で、理学療法士として働き始めました。リハビリ科には、「訪問リハビリチーム」と「病院リハビリチーム」があり、Aさんは、両チームでの業務を経て、副主任（管理職）に任ぜられました。



さとう みおり

離婚などの男女トラブル、
ハラスメント問題を中心に
弁護士として活動する傍ら、
独学を貫いた
自身の経験を活かし、
勉強法に関する出版、
講演活動なども行なう。

えるか否かは、①軽易業務への転換や降格により受ける有利な影響や不利な影響の内容や程度、②降格に関する事業主の説明の内容や経緯、③本人の意向などに照らして判断するとしています。

(B)「特段の事情」があるといえるか否かは、④降格させなければならぬ業務上の必要性(女性労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢および人員配置の状況、女性労働者の知識や経験などを勘案)に加え、先述した⑤軽易業務への転換や降格により受ける有利な影響や不利な影響の内容や程度(降格になった経緯や当該労働者の意向なども勘案)に照らして判断するとしています。

そして、本件において、(A)①Aさんが軽易業務への転換や副主任を免ぜられたことにより受けた

男女雇用機会均等法

正式名称: 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

* 第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、…休業を請求し、または休業をしたことその他の妊娠または出産に関する事由…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。

【教訓】

妊娠・出産を経験する

免ぜられたこと(降格)による利益とはいえず、降格による不利益を補う利益があったとはいえないと判断されました。

結果的に、「特段の事情」は認められず、裁判所は、Y病院側に約175万円の支払いを命じました。

有利な影響は明らかではない一方、管理職の地位と手当てを失うという不利益は重大であること、②育休終了後の副主任への復帰の可否についてY病院がAさんに説明していないこと、Aさんは副主任に復帰できるのかどうかにつき事前に認識を得る機会がないまま、副主任を免ぜられることを渋々受け入れたにとどまること、③副主任への復帰を予定していない降格といわざるを得ず、そうであるならAさんの意向に反するものであったことなどから、Aさんの自由意思に基づいて降格を承諾したものは認められないとしました。

また、本件において、(B)「特

段の事情」があったかどうかについては、④降格させずに軽易業務へ転換させた場合、Y病院に業務上の支障があったか否か、⑤副主任でなくなったことによりAさんの業務上の負担軽減が図られたのか否かなどを明らかにする必要がある、それらの点について十分な検証が必要であるとして、差戻しました。

ことにより、女性労働者が一時的にいままでと同じ業務を担えなくなったり、いったん職場を離れたりすることがあります。

その際、人事上の都合で、当該女性労働者のポストを別の労働者が担うこととなり、育休明けに同じポストに戻せなくなることもあるでしょう。

差戻し審においては、④Y病院側が「Aさんは協調性がなく、降格させないと業務上の支障があった」と主張しましたが、この主張は退けられ、⑤「病院リハビリチーム」に異動したこと(軽易業務への転換)による利益はあったとしても、それは副主任を免ぜられたこと(降格)による利益とはいえず、降格による不利益を補う利益があったとはいえないと判断されました。

結果的に、「特段の事情」は認められず、裁判所は、Y病院側に約175万円の支払いを命じました。

会社が妊娠や出産をきっかけとして、仕事内容の変更、降格、減給などをせざるを得ないと考えた場合、まず本人としっかり話し合うことが大切です。

本人が会社の事情や、自分自身の業務負担などを踏まえ、心から同意してくれば、「マタハラ」にはなりません。

そして会社は、組織として、働く女性の妊娠や出産を支えることができる仕組みづくりを進めていきたいと思います。