



佐藤みのり法律事務所 弁護士 佐藤みのり

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。

第50回

問題従業員が妊娠、業務の軽減要求に…

妊娠した従業員からの

業務軽減要求への対応が違法とされた事例

参考判例／福岡地裁小倉支部 2016年4月19日判決

妊娠した従業員から、勤務時間の変更や業務の軽減などを求められることがあります。それに対する上司の言動や対応がパワハラ・マタハラにならないようにするには、どうしたらよいでしょうか。

◇問題従業員からの妊娠報告◇

AさんはX社と雇用契約を締結し、介護職員として働いていました。X社は、Aさんの勤務態度について、日頃から客に対して敬語

を使わない、客から見える場所での客用の椅子にふんぞり返りながら連絡帳を作成する、などの問題を感じていました。

ある日、Aさんは営業所長のBさんに妊娠したこと（当時妊娠4か月）を報告しました。

Bさんは上司から、Aさんと話をして担当業務のなかで何ができて何ができないのかを確認するよう指示を受けました。

Aさんから妊娠報告を受けた約1か月後、BさんがAさんと面談

したところ、Aさんは、医師から重い物を持たない、高い所から物を下ろさないようにといった指導を受けていること、介護業務のなかで歩行介助は可能であるものの、入浴や衣服の着脱は控えたことなどを伝えました。

◇上司の対応と出産後の訴訟◇

面談の際、Bさんは「仕事は仕事やけえ、ほかの人だって、病気であろうと何であろうと、仕事になつたら、年齢も関係ないし、やっぱ、うん、特別扱いには特にするつもりはないんですよ」「万が一何かあっても自分は働きますし、もう覚悟があるのか、最悪ね。だって働くちゅう以上、そのリスクが伴うんやけえ」「妊娠がどうか本当に関係なく、最近の自分の行動、言動、いつも、ずっとずっと注意されよったことを、もう一回思い出してもらって、取り組んでもらって、改善が見えない限りは、本当にもう、全スタッフ一緒ですよ。更新はありませんよ。ちゅうのは」などと言いました。Bさんは面談終了時、Aさんに対して、できる業務とできない業務を再度医師に確認して申告するよう指示しました。

Aさんの業務内容の具体的な変更について、Bさんが指示することとはなく、面談後もAさんは従来どおりの業務を行ない、体調が悪いときにはほかの職員に代わってもらっていました。

妊娠報告から4か月後、AさんはC本部長らに対して、業務の軽減を再度要望し、同日以後、業務の軽減が認められました。

Aさんは切迫早産のため、安静・加療を必要とするとの診断を受けたものの無事出産しました。

その後、BさんとX社を相手取り、Bさんの言動や、迅速に軽易な業務への転換をしなかったことがハラスメントに当たるとして訴訟を提起しました。

裁判所の判断

◇3つの観点から違法◇

【面談時のBさんの言動】

裁判所は、AさんとBさんの面談におけるBさんの言動について、違法であると判断しました。

面談の趣旨は、勤務態度に問題のあるAさんに対して、「妊娠によりできない業務があることはや



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。

むを得ないにしても、できる範囲で創意工夫する必要があるのではないかとこの指導をする」ことにあったのであり、その目的自体は違法ではないとしました。

しかしBさんは、具体的な指導のなかで、労働者が妊娠を理由として業務の軽減を申し出ることは許されない、流産しても構わないという覚悟で働くべき、などと受け止められる発言をしています。

そうした発言が、Bさんのやや感情的な態度と相まって、Aさんに対し、「妊娠していることを理由にすることなく、従前以上に勤務に精励するように求めているとの印象」、ひいては「妊娠していることについての業務軽減等の要望を出すことは許されないとの認識」を与えかねないものと評価されました。

したがって、Bさんの言動は相当性を欠き、社会通念上許容され

る範囲を超えているものであって違法（なバワハラないしマタハラ）と判断されました。

【業務軽減に応じずにいたこと】

BさんがAさんに対し、できる業務とできない業務を再度医師に確認して申告するよう指示していたなかで、Aさんからの申告を待つこと自体に問題があるとはいえないとされました。

しかし、Bさんの面談における言動には違法なものがあり、これによりAさんが萎縮していることをも勘案すると、指示をしてから1か月を経過してもAさんから何ら申告がないような場合には、BさんからAさんに状況を再度確認したり、医師に確認するなどして、Aさんの職場環境を整える義務を負っていたというべきであるとなりました。

そして、Aさんへの指示から1か月経過して以降もBさんが何ら対応していないことは、職場環境を整え、妊婦であるAさんの健康に配慮する義務に違反していると判断されました。

【X社の対応】

Bさんの違法な言動について、

X社も使用者として責任を負うとしました。また、Aさんから妊娠の報告を受けて以降、適切な対応をすることのないまま4か月ほど放置し、再度Aさんからの申し出を受けてようやく業務軽減等の措置を執ったことは、就業環境整備義務違反であるとなりました。

以上より、BさんとX社は、連帯して慰謝料35万円をAさんに支払うよう命じられました。



教訓

◇ 妊娠中の配慮と指導 ◇

妊娠中には、さまざまな身体の変化が生じ、思うように働けないことも少なくありません。妊娠中の働く女性を守るため、法律にはいろいろな定めが置かれており、会社はそうしたルールを守る必要があります。

たとえば、勤務時間中であつても、妊娠中の従業員が健診を受けるに行く時間を確保できるようにしなければなりません（男女雇用機会均等法12条）。医師から指導を受けた場合は、身体に負担のない業務に変える必要があります（同

妊娠中の従業員を守る さまざまな制度

- ✦ 妊娠中の通勤緩和
（男女雇用機会均等法13条）
- ✦ 妊娠中の休憩に関する措置（同法13条）
- ✦ 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（同法13条）
- ✦ 時間外労働、休日労働、深夜業の制限
（労働基準法66条）……………など

法13条）。一定の高所作業など、妊婦には就業させることのできない業務もあります（労働基準法64条の3）。

また、妊婦から請求があつた場合、会社は「他の輕易な業務に転換させなければならない」とされています（同法65条3項）（その他、図参照）。

会社としては、妊娠・出産期におけるさまざまな法制度の趣旨と内容を理解し、従業員の妊娠・出産に備えるようにしましょう。

制度趣旨を理解しない言動は、本件のように違法なハラスメントになりかねません。

適切な指導と、妊娠中の従業員に対する配慮を切り分けて対応することが求められます。