



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きます。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51回 妊娠した 従業員への配慮、 どこまで？

妊娠した従業員への  
会社からの  
業務軽減の提案が  
違法ではないとされた事例

参考判例／東京地裁 2020年3月23日判決

前回に続いて、妊娠した従業員から業務軽減の要求があった事例を検討します。会社は、妊娠した従業員からの要求にどこまで応じなければいけないのでしょうか。

### ◇ 会社側の対応と提案 ◇

Aさんは、設立したばかりのX社と労働契約を締結し、X社の運営するカフェでホールスタッフとして働き始めました。

約1年勤務した後、妊娠2か月であることが発覚し、B店長とX社の執行役員であるC部長に報告しました。

C部長はAさんに、AさんはX社におけるはじめての妊娠した従業員なので、現時点では妊娠した女性に対する制度はないが、これから一緒に制度をつくっていく旨を伝えました。

それ以降、Aさんは出勤途中で具合が悪くなり遅刻することや、

開店業務を別の従業員に担当してもらったことがあります。早退や欠勤することもありましたが、いずれもAさんがB店長に連絡すると承諾され、B店長からは「とにかく無理しないように」と伝えられました。

B店長は、Aさんの勤務場所を現在の勤務店から徒歩5分程度のY店に変更し、正午から午後7時半までの勤務時間で働くこと（1時間休憩、連絡すれば店が忙しくない午後3時までは出勤しなくてもよい）を提案しました。

この提案は、Y店が現在の勤務店に比べて、

▼客数が少なく、Aさんの業務量も少なくなる

▼Y店では椅子に座って待機することができる

▼「おいのきつい料理を提供していない（Aさんはいおいで具合が悪くなると主張）」

▼通勤ラッシュを回避しつつ、通院や健診等の時間を確保できる

こと等を考慮してなされました。

また、この提案によると、正社員であるAさんに店の締め作業を任せられることになり、X社にとってもメリットがありました。

### ◇ 拒絶と退職 ◇

提案から1週間後、B店長は再びAさんに前記の提案をしました。Aさんは提案された勤務時間だと身体がきついと伝え、再び相談することになりました。

それから約1週間後、X社の定例会議のなかで、Aさんの今後の勤務について話し合われ、再度同様の提案をすることが決定され、B店長はAさんに対して同提案を再度伝えました。

そのなかで、B店長は「他の従業員は月220時間勤務が1つの目安となっているなかで、自分の好きな場所で好きな時間帯に働きたいというのであれば、アルバイト従業員の働き方と同じであり、Aさんの希望次第ではアルバイト等の雇用形態の変更を検討することもできる」旨を伝えました。

Aさんはこの提案に不満を持ち、C部長に「このままの環境であれば勤務を続けていくのが難しく、精神的にも辛いので退職する」旨を伝え、有給休暇を消化した後、退職しました。

その後、Aさんは実質的に解雇させられたとして、X社を相手取り裁判を起しました。

## 裁判所の判断

### ◆ 実質的な解雇に当たらず ◆

裁判所は、X社がAさんに對し、「月220時間の勤務時間を守れないのであれば、正社員としての雇用を継続できない」と伝えていたというだけでは、Aさんの主張するような『実質的な解雇』ではないと判断しました。

X社側は、Aさんの妊娠が判明した後、体調を気遣い、通院や体調不良による遅刻・早退・欠勤をすべて承認するとともに、Aさんに対し、従前の勤務より業務量および勤務時間の両面において、相対に負担が軽減される提案を行なっていました。

そのため、「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならぬ」と定める労働基

準法65条3項などに反して違法であるとはいえないとしました。

さらにX社からの提案は、連絡すれば午後3時までは出勤しなくてよいとの柔軟な内容であり、X社は、今後もAさんの体調や人員体制等を踏まえ、調整を続けていく意向を有していたことがうかがわれること、B店長はアルバイトへの変更を強いたのではなく、1つの選択肢を示したに過ぎないことも指摘し、『実質的な解雇』というAさんの主張を退けました。



## 教訓

### ◆ 個別の事情に配慮した対応を ◆

労働基準法65条3項の關係で、会社としては、妊娠した従業員から業務の軽減要求を受けた場合、どこまで応じればよいのか悩むこともあるでしょう。本事例は、妊娠した従業員からの要求のすべてに應えることが難しい場合、どこまで配慮すればよいのかを考えるうえで参考になります。

Aさんは、いままで働いてきた店舗で、いまままで同じ昼間の時間帯での勤務を希望していたようです。X社からの提案は、そうし

たAさんの希望のすべてを叶えることはできないものの、一般的な妊婦が回避したい問題（通勤ラッシュ、立ち仕事など）や、Aさんの個別具体的な状況（においにより具合が悪くなる）を踏まえ、できる限りAさんが働きやすいように配慮するものでした。

さらに、健康状態が日々変化する妊婦の状況を踏まえ、柔軟性のある内容でもありました。

会社としては、こうした裁判例を参考に、個別の事案ごとに、妊娠した従業員に寄り添いながら対応していくことが大切です。

本件では、B店長とAさんとの面談のなかでなされた、アルバイトへの変更に関する話が、「月220時間働かなければアルバイトにされてしまう」という誤解につながってしまいました。

そのことがAさんの退職、ひいては裁判に至った大きな理由であるように思います。

業務の軽減に関する話合いをする際は、誤解が生まれないように、できるだけ丁寧な説明が求められます。

## 妊娠した従業員の業務軽減について

### ＋ 医師等から指導を受けている場合

→ 妊婦がその指導を守るように、勤務時間や勤務の軽減等を行うことが義務付けられている（男女雇用機会均等法13条）

### ＋ 医師等から指導を受けていない場合

→ 妊婦から請求があれば、『他の軽易な業務』に転換することが義務付けられている（労働基準法65条3項）

特に、従業員から不満が出る可能性のある事案では、丁寧に会社側の事情を含めて説明することが大切です。書面を使いながら説明したり、説明後に争いにならないよう、話合いの内容を録音したりすることも有効でしょう。

なお、本件のX社は、Aさんの入社数日前に設立されたばかりの会社であり、「36協定」を締結しておらず、就業規則も作成途中という状況でした。

AさんはX社に対し、「36協定」の締結や就業規則の有無について問い合わせしており、妊娠を機に、会社が労働法を順守しているのかどうかなどについて疑問を抱いた可能性がります。

会社は法に基づき、社内の体制を整えることが大切です。

## さとう みより

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。