

つちはし事務所通信

12

December

2014



発行: つちはし社会保険労務士事務所
〒770-0815 徳島市助任橋 3-3-1 田村ビル 2F
TEL 088-611-5558 FAX 088-611-5580
Email: sr@tsuchihashi-siki.com 発行日: 2014年12月1日

労務管理情報 妊娠や出産を理由とした不利益な取り扱いの禁止

妊娠を理由にした降格が、「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」（以下「均等法」という）に違反するかどうか争われた訴訟の判決が、平成26年10月23日に最高裁で言い渡されました。この判決の内容は、今後の企業の労務管理に大きな影響を与えることが確実ですので、今回はこの内容についてご説明します。

■ ■ 今回の最高裁判決のポイント ■ ■

今回の訴訟は、広島市内の病院に勤務し、勤続約10年で副主任となった女性が原告となっています。その女性は副主任に就いた後に妊娠が分かり、労働基準法第65条3項に基づく軽易な業務への転換を請求したところ、負担の少ない部署に異動となりました。その際、副主任の地位を外され、復職後についても副主任に任命されませんでした。そのため、この取扱いが均等法第9条3項に違反する無効なものであると主張して、損害賠償を求めていました。これに対し最高裁は、妊娠や出産を理由にした降格は、本人自身の自由な意思に基づく合意か、業務上の必要性について特段の事情がある場合以外は違法で無効とするという判断の枠組みを初めて示しました。その上で今回のケースは降格について、女性は渋々受け入れただけで明確な同意はなく、病院が取った措置について特段の事情があったかどうかの審理が尽くされていないとして、女性側敗訴とした二審判決を破棄し、審理を広島高裁に差し戻しています。最高裁が示した判決の骨子をまとめると、以下のようになります。

原則：妊娠や出産を理由にした降格は禁止

**例外：①自由意思に基づく承諾が認められる→今回は、明確な承諾は認められない
②業務上の必要性に特段の事情がある→今回は、不明のため女性側敗訴とした二審判決を破棄し、審理を広島高裁に差し戻す**



■ ■ 妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止とは ■ ■

均等法および労働基準法が定める妊娠・出産、産前産後休業の請求等を理由とした不利益な取扱いについて、以下に列挙しましたので確認しておきましょう。厚生労働省が定める指針では、以下の11の項目を不利益な取扱いとして具体例を挙げ、禁止しています。企業としては下記の取扱いをしていないか確認し、妊娠・出産等にまつわるトラブルを未然に防止していきたいものです。

- | | |
|---|---|
| ①解雇すること | ⑦不利益な自宅待機を命ずること |
| ②期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと | ⑧減給をし、または賞与等において不利益な算定を行うこと |
| ③あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、その回数を引き下げること | ⑨昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと |
| ④退職または正社員をパートタイム労働者等の非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと | ⑩不利益な配置の変更を行うこと |
| ⑤降格させること | ⑪派遣労働者として就業する者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと |
| ⑥就業環境を害すること | |

本年の7月から施行されている男女雇用機会均等法の施行規則等の改正について、今回は、「性別による差別事例の追加」と「セクハラ予防・事後対応の徹底」を紹介します。

■ 性別による差別事例の追加 ■

男女雇用機会均等法では、次の事項について、性別による差別をすることを禁止しています(直接差別の禁止)。

① 募集・採用	性別にかかわらず均等な機会を与えなければならない
② 配置(業務の配分及び権限の付与を含む)、昇進、降格、教育訓練	性別を理由として、差別的取扱いをしてはならない
③ 福利厚生措置で厚生労働省令で定めるもの	
④ 職種及び雇用形態の変更	
⑤ 退職の勧奨、定年・解雇・労働契約の更新	



上記の禁止事項などについて、事業主が適切に対処することができるように定められた指針に次のような改正が行われました。

「性別による差別」に該当する事例に、次のものを追加

- 女性労働者についてのみ、婚姻を理由として、「一般職」から「総合職」への職種の変更の対象から排除すること
- 定年年齢の引上げを行うに際して、既婚の女性労働者についてのみ、異なる定年を定めること

■ セクハラ予防・事後対応の徹底 ■

セクハラ予防に関し事業主が講ずべき措置について定められた指針において、以下の改正が行われました。

- ① 職場におけるセクシュアルハラスメントには、同性に対するものも含まれることを明示。
- ② セクシュアルハラスメントに関する方針の明確化とその周知・啓発に当たっては、その発生の原因や背景に、性別の役割分担意識に基づく言動があることも考えられる。そのため、こうした言動をなくしていくことがセクシュアルハラスメントの防止の効果を高める上で重要であることを明示。
- ③ セクシュアルハラスメントの相談対応に当たっては、その発生のおそれがある場合や該当するかどうか微妙な場合でも広く相談に応じることとしている。その対象に、放置すれば就業環境を害するおそれがある場合や、性別役割分担意識に基づく言動が原因や背景となってセクシュアルハラスメントが生じるおそれがある場合などが含まれることを明示。
- ④ 被害者に対する事後対応の措置の例として、管理監督者または事業場内の産業保健スタッフなどによる被害者のメンタルヘルス不調への相談対応を追加。 詳しくはつちはし事務所までお問い合わせください。

あとがき◆つちはし事務所より

☆「ウーマノミクス」という言葉も登場したように、政府をあげての女性が輝いて働く社会の仕組み作りが進められています。少子高齢化が進む中で、女性には安心して子供を産んでもらいたい、それと同時に社会の働き手が減る中で、女性に働き手として輝いてもらいたい。今月はそんな世の中の流れを象徴するような2つの話題となりました。女性の力が発揮しやすい職場環境を作ることは、今や病院など女性が多い職場だけの話ではなく、製造、建設、営業と従来男性中心に考えられてきた職場でも、今後の業績を上げるためには全社を挙げて取り組むべき課題です。

☆女性が働きやすい職場は、男性が働きやすい職場でもあります。無駄な仕事をダイエツトして残業や休日出勤をなくしていく。家族の介護や育児が必要な場合は介護休業や育児休業がとれる環境にする。「そんなこと大企業じゃなければできない」と言っているのは、よい人材は集まりませんし、せつかく入った人材も長く働いてもらえません。

☆女性が働きやすい職場作りは、女性ばかりの当事務所のテーマでもあります。当事務所でも、スタッフのひとりが先月から産休に入りました。彼女が安心して休みをとれて、職場復帰できる職場環境を整えることが、事務所の課題。「小さな事務所だから…」は禁句にして、スタッフ全員「お互い様」の精神で働きやすい職場作りチャレンジです。

