

山下江法律事務所の 実務に役立つ 企業法務の基礎

第65回

マタハラ(2)

マタハラ(妊娠・出産・育児休業などを理由に行われる不利益取扱い)が法律上禁止されていることは、前回ご説明しました。

では、どのような行為がマタハラに当たるとするのか、その判断基準が問題となりますが、この点に関して、昨年の最高裁判所の判決をご紹介します。

平成26年最高裁判決

この件は、勤務先病院で「副主任」の役職にあった女性が、妊娠中の軽易業務への転換の際に副主任の役職から外され、育児休業終了後も副主任に復帰できなかったことから、病院による降格措置は男女雇用機会均等法(均等法)に違反し、無効であると主張した裁判です。

高等裁判所は、降格措置は女性の同意を得たうえで病院の裁

量権の範囲内で行われたものであり、違法無効ではないと判断しました。

しかし、最高裁は高等裁判所の判断を認めず、審理をやり直すよう裁判を差し戻しました。

その判決理由の中で、最高裁は不利益取扱いについて次のような判断基準を示しました。

1 妊娠中の軽易業務への転換を「契機とした」降格処分は原則として法律が禁止する不利益取扱いに該当する。

2 例外として、次の①又は②に当たるときは前記1の不利益取扱いには当たらない。

① 労働者が自由な意思で降格を承諾したと認められるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき

② 降格させずに軽易業務に転換させると業務上の必要性から支障がある場合で、その必要性の内容・程度、降格による影響の内容・程度に照らして、均等法の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情があるとき

この判決は均等法に関するも

のですが、育児・介護休業法においても同様の基準が妥当すると考えられます。

厚生労働省の通達

この最高裁判決を受けて、厚生労働省は、本年1月、全国の労働局に通達を出し、法律上禁止されるマタハラに該当するかどうかの判断に関する解釈を示しました。その内容は、最高裁の判断基準とほぼ同様です。

この通達では、原則として妊娠・出産・育児休業等の事由の終了から1年以内の不利益取扱いがなされた場合は、「契機として」と判断するとされています。ただ、ケースによっては1年を超えていても違法な不利益取扱いとされることはあると思われる。

なお、例外的に、労働者の自由な意思に基づく承諾がある場合は違法ではないとされていますが、自由な意思による承諾があったというためには、その前提として、不利益取扱いの内容や程度等について労働者に十分な説明し、納得を得ていることが必要です。

また、法律の趣旨に反しない特段の事情がある場合にも違法とはされませんが、あくまでも「特段の事情」は例外中の例外ですので、不利益取扱いの必要性とそれによる影響の内容・程度等について詳細に検討し、特に慎重な判断が必要です。

厚生労働省の通達や解説、Q&A等は同省HPに掲載されていますので参考にさせていただきます。

また、具体的なケースについては専門家への相談も検討されると良いでしょう。



田中伸山
山下江法律事務所、
副所長・
弁護士

広島県三原市出身。広島大学附属福山高校、一橋大学法学部卒業。平成9年司法試験合格。平成12年4月広島弁護士会入会。平成23年度広島弁護士会副会長。【主な取扱分野】企業法務、債権回収、債務整理、交通事故被害(損害賠償請求)。

機動力と総合力の広島最大級事務所！ 迅速な対応のための予防法務 = 顧問契約をお勧めします

〒730-0012 広島市中区上八丁堀 4-27 上八丁堀ビル 703 TEL 082-223-0695 FAX 082-223-2652 所長 山下江

山下江法律事務所
Yamashita Ko Law Office 広島弁護士会所属

契約書チェック 債権回収 労務問題など

企業法務専門サイトあります
http://www.hiroshima-kigyo.com

山下江 検索

◆離婚、相続、交通事故、債務整理の無料相談実施中！
◆債務整理、交通事故：着手金¥0-



予約電話受付
平日 9~19時
土曜 10~17時



相談予約専用
フリーダイヤル
なやみよまるく
0120-7834-09