



Vol.12

★【〇〇ハラ】

労務トラブルで〇〇ハラと聞いてまず思い浮かぶのはパワハラ、セクハラです。訴訟になるのもこの2つのハラスメントがほとんどです。

しかし、今年の10月にマタハラに関する最高裁判決が出ました。この妊娠、出産を理由とした不利益な取り扱いに関するマタハラについてはまだ事件数や相談件数は少ないです。しかしこの判決をきっかけに社会的にも注目を浴びましたので、少なくとも今後現場でトラブルになることが増えると思われます。

そこで今回はこのマタハラ最高裁判決を見てみたいと思います。

【事案】

理学療法士である女性労働者が、第二子の妊娠をきっかけに軽易な業務への転換を申し入れ、それを契機としてそれまでの副主任の職位から降格となり、育児休業の終了後も副主任に任命されなかつたことが、男女雇用機会均等法9条3項(妊娠、出産をしたことを理由とする不利益取扱いをしてはならない)に違反するとして病院を相手に損害賠償請求等をした事案です。

この事案では、女性労働者が、労基法65条3項に基づき軽易な業務への転換を請求したこと、副主任を免することについて一応承諾していたという事情がありました。

【広島高裁】

原審である広島高裁は、女性労働者本人の承諾があったこと、降格は病院の人事配置上の必要性

に基づいて裁量権の範囲内で行われたものであり、男女雇用機会均等法9条3項の禁止する取扱いがなされたものではないと判断し、降格は適法であるとして女性労働者の請求を退けました。

【最高裁】

しかし、最高裁はこの広島高裁の判決を破棄して、広島高裁に差し戻す(審理をやり直す)判決を下しました。最高裁が述べているのは主に次の点です。

(1) 原則論

女性労働者につき労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として男女雇用機会均等法9条3項の禁止する取扱いに当たる。

(2) 例外

①女性労働者の承諾

(ただし単なる承諾では足りない)

最高裁は、一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であることから、「当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき」は男女雇

用機会均等法9条3項に違反しないと述べています。

下線部の言い回しは、すでに発生している賃金債権を放棄する際の同意の有効性を判断するために裁判所が用いる言い回しです。ですから最高裁は、本件についても、賃金債権の放棄の場合と同様の厳しい基準で承諾の有効性を判断することを明らかにしたのです。

具体的には、「有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たか否かという観点から」判断すべきとしています。

やはりここで重要なのは、使用者がきちんと説明をしたかどうかです。口頭での説明では足りず、面談を行い、本人に書面を渡して説明することは最低限必要だといえるでしょう。

この事案では、十分な説明があったとはいせず、女性労働者が十分に理解したうえで承諾したものではないと判断しました。

②業務上の必要性や法の趣旨に反しない特段の事情(ただし使用者が立証しなければならない)

最高裁は、「事業主において当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易な業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するとき」は同じく同法に違反しないと述べています。

業務上の必要性はもちろんのこと、法の趣旨、目的に反しない「特段の事情」が必要であり、これを使用者が立証せよと言っています。この「特段の事情」という表現もよく判決で使われますが、この特段の事情は使用者側で立証しなければならず、また立証するのは容易ではありません。

この事案では、そもそも業務上の必要性があるのか明らかでなく、降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではない、軽易業務への転換により女性労働者の業務上の負担の軽減が図られたか否か等も明らかではないとして、これらが明らかにされない限り特段の事情は認められないとして、さらに審理すべく広島高裁に差し戻しました。

【この判決が与える影響】

今回の最高裁判決は、あくまで、妊娠をきっかけに軽易な業務への転換を申し入れ、それを契機としてなされた降格が男女雇用機会均等法9条3項に当たるか否かという点についての判断であり、降格以外の事業主の全ての措置において判決が求めるような厳しい要件が課せられるわけではないと考えます。

今回、使用者に対して厳しい判断になったのは、降格に伴い管理職手当の支給がなくなり給与において不利な影響が出たという事情が大きいと思われます。裁判所は、給与の減額という不利益をとても重くとらえます。

例えば役職は外れるが役職手当の支給を維持していたら、もしかしたら違う結論になったのでは?と思います。