



Vol.85

弁護士 向井 蘭
狩野・岡・向井法律事務所

★マタハラ等を取り締まるルールの実質的な変更

男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いを行うことを禁止しています。

平成26年10月23日には男女雇用機会均等法第9条第3項の適用に関して最高裁判所の判決があったことなどを踏まえ（広島マタハラ最高裁判決事件）、厚生労働省は、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法の解釈通達を改正しました。

内容は、上記の最高裁判所の判決に沿って、妊娠・出産、育児休業等を「契機として」なされた不利益取扱いは、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解されるということを明確化するものです。

<http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakujou-hou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/ku/0000071926.pdf>

1 実質的なルール変更

なかなか分かりにくい変更ですが、簡単に申し上げますと、以下の点が実質的に変更になりました（運用が変わりました）。

(1) 「契機として」という新概念の導入
男女雇用機会均等法第9条第3項、育児・介護休業法第10条等では、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」不利益取扱いを行うことを禁止しています。

「理由として」という概念は、法的な因

果関係を要求するもので、従業員側にとって、実は因果関係を証明することは容易ではありません。そこで今回の通達の改正により、従業員側が妊娠・出産、育児休業等を「契機として」不利益変更を受けたのであれば、原則として法が禁止する妊娠・出産、育児休業等を「理由として」行った不利益取扱いと解されることになりました。

「契機として」との概念は、基本的に妊娠・出産、育児休業等と時間的に近接しているか否かで判断され、従業員側も証明がしやすいものです。

因果関係を証明しなくとも、妊娠・出産・育児休業等と近い時期に不利益を受けたと主張すれば、会社は原則として違法な不利益な行為を行なったと解釈されることになります。企業にとっては、非常に厳しい内容です。

(2) 証明責任の転換

もっとも、企業側も「妊娠・出産、育児休業等を理由として不利益取扱いをしたのではない。業務軽減の必要性からやむを得ず配置転換を行なったものである」「本人は会社の説明を受けて納得している」などと反論する場合があります。

そこで、

○業務上の必要性から支障があるため当該不利益取扱いを行わざるを得ない場合において、

○その業務上の必要性の内容や程度が、法の規定の趣旨に実質的に反しないものと認められるほどに、当該不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回ると認められる特段の事情が存在するとき

又は

○契機とした事由又は当該取扱いにより受ける有利な影響が存在し、かつ、当該労働者が当該取扱いに同意している場合において、

○有利な影響の内容や程度が当該取扱いによる不利な影響の内容や程度を上回り、事業主から適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

以上の場合一のみ、会社の不利益取扱いが例外的に適法となります。逆に言うと、上記事情（少し分かりづらいですが）を会社が証明できないと、妊娠・出産、育児休業等を「契機とした」降格・減給・配置転換等は違法となってしまうのです。

これまで、使用者の広範な人事権の裁量の下、この種の不利益取扱いの問題は、従業員側は立証の壁に苦しんできたものと思われますが、今後はこの壁は乗り越えられる程度の低さに設定されることになります。

2 何が起きるか

マタハラも含めたこの種のトラブルは、世の中に無数にあります。問題とされているのは氷山の一角であり、今後もなかなか問題にされにくい傾向は続くと思います。

そして今後、その氷山の一角の面積が少しずつ増える可能性があります。

「当社に前例が無いため、育休明けの時短勤務の従業員は役職者として相応しくない」「本人は原職復帰を希望しているが、残業が出来ない以上、周囲の残業をしている従業員の手前、原職復帰は難しい」「すでに育児休業期間に代わりの主任が育ったため、育児休業期間明けは当面の間、主任から外れて、主任手当は不支給としたい」

以上の会社側の言い分はいずれも通らない可能性があります。より具体的にどうして、降職・降格・減給・配置転換をする必要があるのか、従業員側が受けるメリットも含めて説明をしないといけません。曖昧な理由で不利益取扱いをしたり、説明が足りない場合は、違法行為と認定されるおそれが高くなります。雇用均等室も、より今後指導がしやすくなります。

妊娠・出産、育児休業等について違法行為を行なっている企業という烙印を押された場合、今後の求人に悪影響を及ぼすことは必至です。今後は意識を変えて慎重に対応する必要があります。

かく言う私も、雇用する立場にある以上、気をつけなければならないと思っているところです。

お気軽にご相談下さい (10:00~17:00)

狩野・岡・向井法律事務所

TEL 03-3288-4981 / FAX 03-3288-4982