



Vol.111

杜若経営法律事務所 弁護士 岡 正俊

★産休からの復帰の際に週5日から週1日勤務にすることはマタハラに当たるか

今月のニュースレターは、産休からの復帰の際に週5日勤務を週1日勤務にしたことの違法性が問題となった裁判例（宮崎地裁 R5. 7. 12 判決）をご紹介します。

1. 事案の概要

原告（医師）が勤務していた病院を経営する市に対して、産休から復帰する直前に次年度の勤務を週5日勤務から週1日勤務に減らす変更を告げられたことにより原告の抱える精神疾患が悪化したなどとして、国家賠償法に基づく損害賠償等の支払いを求めた事案です。裁判所は原告の請求を棄却しました。

2. 事実経過

- ・平成19年3月双極性障害との診断。以降通院治療を継続
- ・平成29年7月1日被告と有期雇用契約締結。以降医師として勤務
- ・平成30年10月12日障害者手帳（障害等級3級）の交付
- ・令和元年11月16日から令和3年3月18日まで産休
- ・令和3年3月15日原告と事務局長との面談
- ・令和3年3月18日以降、うつ状態の悪化を通知
- ・雇用契約更新することなく令和3年3月31日をもって期間満了により退職

3. 裁判所の判断

本件では、安全配慮義務違反が争点となりましたが、裁判所は以下のように述べてこれを否定しました。

- ・事務局長は面談において次年度以降も雇用を継続することを前提に、週1日、水曜日の勤務を提案した。この提案は、原告がもともと精神障害により睡眠が十分にとれず、勤務開始時刻等に配慮が必要であったところ、産休明けは育児の負担が重なる上、遠方からの通勤が予定されていたので更に配慮が必要であると考えてのものであり、遠距離通勤に慣れれば勤務日を増やす余地のあるものであった。
- ・被告病院では医師が不足しており、原告の産休直後に別の医師を雇用しても余剰が生じていない。また、もともと原告の精神障害等を踏まえて種々の勤務上の配慮がされていたのであって、妊娠・出産を理由に不利益に扱う意図があったとは認めがたい。
- ・確かに、事務局長は面談において週1日勤務を提案した際に、原告が希望すれば週2日、3日の勤務も可能であると明示的に発言しておらず、その旨を明示的に伝えることが望ましかった。また、事務局長は、面談の際、被告病院としての提案を伝える前に、原告の希望等を聴取しておらず、まず原告に希望等を尋ねていれば、認識の齟齬が生じなかった可能性もある。

- ・ しかし、事務局長は、週 1 日、水曜日の勤務という提案があくまで職場復帰時点のものであって、業務増加の見込みも示し、就労日が増える可能性があることを伝えている。面談の際やその後、原告から週 2 日以上働きたいとか、保育園入園のために月 60 時間働きたいといった要望が出されたとか、事務局長がそれを否定する趣旨の説明をしたとは認定できない。

【原告の主張について】

- ・ 原告は、事務局長から「新型コロナウイルスの影響で被告病院は赤字で経営が苦しく、当直のできない産後の人を雇う余裕はない、すでに当直ができる医師を 4 月 1 日から雇うことにしている。」と言われたと述べ、令和 3 年 3 月 16 日に宮崎市の保健師に相談した際、「事務局長から、当直ができる男性医師が月、火、木、金来てくれることになったので原告は水曜日だけの出勤でよいと言われた。」と説明している。しかし、被告病院において同年 4 月以降に当直ができる医師の雇用ができていた事実はないこと等から、事務局長がそのようなことを発言するとは考え難い。
- ・ 原告に記憶違いがあることを考慮すると、原告は週 2 日以上勤務は認められないと思い込んで精神的にショックを受け、その動揺の中で記憶違いをしたり事務局長の発言を否定的に受け止めた可能性がある。
- ・ 原告は、面談で月 60 時間働かないと子供を保育園に預けられないと言ったのに対し、事務局長からそうすると週 2 回になるけど仕事ないですよと言われたなどと供述するが、これを直ちに採用することはできない。
- ・ 原告は、被告病院からの提案を正しく理解できておらず、その誤解が解消されないまま退職したが、その提案が差別であるとは評価できないし、原告がその提案の内容を正しく理解することができないものであったとか、事務局長にその趣旨を尋ねることができない状況にあったと認定することはできない。精神障害を有する原告に不本意な離職を強いるものであるとか不測の損害を生じさせるものであると評価することもできない。

裁判所は、以上のように述べて、被告に安全配慮義務違反や信義則上の義務違反があるとは認定できず、国家賠償法上の違法があるとはいえないとしました。

4. まとめ

均等法 9 条 3 項は、「事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、その他の妊娠又は出産に関する事由であって厚生労働省で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。」と定めており、**妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを禁止しています。**

上記の「理由として」については、妊娠・出産・育児休業等の事由を「契機として」不利益取扱いを行った場合は原則として「理由として」と解され、法違反となります。原則として、妊娠・出産・育児休業等の事由の終了から 1 年以内に不利益取扱いがなされた場合は「契機として」と判断されます。

この点、労働者が当該取扱いに同意している場合で、有利な影響が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、一般的な労働者なら同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき等は、例外的に法違反にならないとされています。

本件は、妊娠・出産等を「契機として」と判断される事案ですが、原告が精神疾患に罹っていたため、これに**配慮する必要**があり、**適切な説明**がなされたかと判断され、原告が明示的に同意したとは言えませんが、適法と判断されました。

録音データ等の面談での客観的記録はなかったようですが、原告は面談直後に外部に相談していました。録音データがあり、原告が主張するようなやり取りがなされていれば結論は変わっていたかも知れません。客観的証拠がないと裁判所の認定がどちらに転ぶか分かりませんので、使用者から適切な説明がなされたことを証明するためには、むしろ使用者側で録音しておく等も必要だと思います。