

テーマ : マタニティ・ハラスメント (最判 H26/10/23) について

「マタニティ・ハラスメント」とは？

- (1) 「マタニティ・ハラスメント」とは、一般的には、妊娠育児休業中の女性労働者に対する嫌がらせないし不利益な取り扱いを意味する。特に、解雇ないし雇止めが問題となるが、今般、降格処分について違法とする最高裁判決がだされたことに留意を要する。
- (2) マタニティ・ハラスメントについては、労働基準法 65 条～67 条でも母性保護に基づく規程が定められている上、男女雇用機会均等法(以下「均等法」、なお平成 18 年厚労省告示 614 号による「指針」に注意。)及び育児・介護休業法に違反するおそれも生じる。

平成 26 年 10 月 23 日最高裁判決の概要

- (a) 本件は、介護施設において副主任の地位にあった者が、妊娠に伴う軽易作業への転換に際して副主任を免ぜられ、育児休業終了後も副主任に復帰できなかったことについて、均等法 9 条 3 項違反として訴訟提起された事案である。原審(広島高裁)は上告人の承諾があったと認定してこの処分を適法としたが、最高裁は、原判決を破棄差し戻した。
- (b) 最高裁判決によれば、女性労働者を妊娠中の配置転換を契機に降格することは原則均等法違反となる、としたうえで、当該処分にあたって事業主が当該措置にかかる説明内容、労働者の意向その他の経緯に照らして、当該労働者の自由意思に基づいて降格を承諾したと認める特段の事情があるときは例外となるが、本件については上告人の同意があったとは認められず、その他の特段の事情の有無についての審理が尽くされていないとして審理不尽の違法がある、旨判示している。

櫻井龍子裁判長の補足意見

なお、本件については労働省出身の櫻井龍子裁判長による補足意見があるが、産休終了後の職場復帰について均等法 9 条 3 項違反を主張する予備的請求原因について、不利益処分にあたるかどうか、は休職前の地位ではなく軽易作業転換前と復帰後の地位を比較すべきであるとする厳しい意見である。

留意点

本判決により、今後妊娠育児休業中の女性労働者に対する公平な取扱いが厳格に求められることになる。他方で、近時、女性の雇用推進の必要性も指摘されている上、その実現のためのポジティブアクションの導入も求められており、国によるガイドラインの設定などの動きに結びつく可能性もあるので、今後の動向に注視が必要である。

上記問題についての詳細のお問い合わせは当事務所までお願いいたします。

なお、アクトワンリーガルレポート vol.20 は、「行政不服審査法改正の概要」(15S6)の予定(2015/1 発行予定)としております。 以上