

## 人事労務レポート

★★ 今回のテーマ ★★

## マタニティ・ハラスメントの防止

&lt;妊娠中の従業員の処遇&gt;

発行元：社会保険労務士 山口事務所  
〒151-0051 東京都渋谷区千駄ヶ谷 1-7-5  
ヒロビル 2F  
TEL：03-5775-0762 FAX：03-5775-0763  
E-mail：h-yamaguchi@ys-office.co.jp  
Homepage：http://www.ys-office.co.jp  
Facebook：http://www.facebook.com/ysoffice

妊娠・出産等を理由に不利益な取扱いを行うマタニティ・ハラスメント(以下、マタハラ)について、昨年10月、最高裁判決が出され話題になりました。この判決に合わせて、今年の1月23日には行政の解釈通達も改正されています。企業としては、これらの判決や通達の内容を踏まえ、実務でも慎重な対応が求められます。今回はマタハラに関し、今後の従業員対応で留意すべき点について解説します。

## 1. マタハラとは？

妊娠、出産などを理由として、解雇、雇止め、パート等への雇用形態変更の強制、降格、減給、賞与等の不利益な算定、人事考課での不当な評価といった不利益取扱いを行うことは違法となり、これが俗にマタハラと呼ばれています。

(例1)当初契約を更新する予定だったが、妊娠の報告を受けて雇止めにする事。

(例2)賞与や退職金の計算において、産休や育休による不労分の控除以外に減額を行うこと。

## 2. マタハラの最高裁判決・行政通達の改定

このマタハラに関する最高裁判決が昨年10月に出されましたので、以下ご紹介いたします。

## 【概要：広島中央保健生協事件(最一小判平 26.10.23)】

妊娠中の労働者(理学療法士)が、軽易な業務への転換を希望したところ、人事異動により副主任の職を解かれ、育児休業後も元の副主任の役職に戻されなかったため、妊娠を理由とした不利益取扱いであるとして、勤務先病院に対しカットされた管理職手当の支払い等を求めた事案です。

## 【判決内容】

地裁、高裁では、いずれも病院側の人事権の範囲内で違法ではないと判断されました。しかし、最高裁では、「副主任を外されたことで業務上の負担の軽減が図られたかどうか明らかでない一方で、非管理職への異動と手当のカットという重大な不利益を被っており、労働者の意向に沿ったものとはいえない」、「副主任の職務内容や組織体制はよく分からず、降格について業務上の必要性が明らかでなく、違法でないといえるほどの特段の事情はみられない」等とし、原審の判断は誤りであるとして高裁差し戻しとなりました。

## 【行政の解釈通達の改定】

この最高裁判決に沿って行政通達も改正され、マタハラ

## &lt;原則&gt;

妊娠・出産・育休等を「契機として」不利益取扱いが行われた場合は、原則として法違反となる。

→「契機として」とは、時間的に近接しているかどうかで判断されます。3月30日に公表された厚労省のQ&Aでは、妊娠・出産等の事由の終了から1年以内とされています。したがって、その期間内に雇止めや降格等を行った場合に

は、原則として妊娠・出産・育休を「理由として」行ったものと解釈され、違法となるということになります。

なお、違法とならない2つの例外も示されました。

- (1)業務上の必要性がある場合で、必要性の程度や内容が不利益性を上回る特段の事情が存在するとき  
→(例)妊娠等の前から能力不足が問題で、改善の機会を相当程度与えたが改善の見込みがない等
- (2)労働者が同意している場合で、有利な影響が不利益性を上回り、会社からも適切な説明がなされる等、誰しもが同意するような理由が客観的に存在する場合  
→(例)労働者が希望した業務負荷の小さい部署に異動させ、給与面でも従前の金額を維持した等

## 3. 妊娠中の従業員の処遇

裁判例や行政通達の内容を踏まえ、実務でよく問題となるケースについて、以下記載します。

## ◆妊娠をした従業員が負荷の小さい業務への変更を希望した場合、認める必要があるか？

→労働基準法65条により、軽易業務への転換が義務づけられているため、原則認める必要があります。ただし、新たに軽易な業務を創設するところまでは求められません。

## ◆その場合、給与は下げてもよいのか？

→短時間勤務になった場合等で、その時短分を引くことは基本的に可能ですが、業務内容や役割の変化等を理由として減額する場合には注意が必要です。就業規則・賃金規程等で資格・役割定義や降給ルールが明確化され、従業員も納得・理解していることが前提となります。

## ◆現状のポストに置くことが難しく、会社の判断で、配置転換等を従業員に提示する場合の注意点は？

→不利益性を伴う場合、原則として違法と解釈されることを理解したうえで、本人の不利益性を上回る業務上の必要性があるかどうか立ち止まって考える必要があります。そのうえで、業務軽減等の本人にとって有利な点や変更後の労働条件等を丁寧に説明し、可能な限り新しい処遇について書面で承諾を得ることが望ましいといえます。

## — 今月の主な労務・税務関連手続き —

- ・36協定届の更新手続き(4月更新の場合)
- ・協会けんぽの介護保険料率の変更(東京都、4月分より)

## ● コラム ●

サッカーのJリーグ観戦が好きで、地元のFC東京を応援しています。昨年、5歳の息子を試合に連れていったところ、息子もはまったようで、それ以来毎試合のようにホームゲームを二人で見に行くようになりました。保育園にもFC東京のユニフォームを着ていき、同じFC東京サポーターの担任の先生と盛り上がり上がっているようです。最近、中2の娘との距離感が空いてきたので、息子と共通の趣味が持てて良かったです。(山口)