

銀改

銀座でわかる働き方改革

情報(第 18 号)

マタハラの防止



平成 30 年 5 月 10 日

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階

銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦

TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565

E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp

道の駅「大栄」はその第 1 号。奥には青山剛昌ふるさと館がある（鳥取県東伯郡大栄町）

マタハラの防止



1 マタニティハラスメントの意味

マタニティは、母性、妊婦、妊娠期間を表し、ハラスメントは、いじめ又は嫌がらせを表します。マタニティハラスメント（以下「マタハラ」といいます）とは、妊娠、出産等に関する嫌がらせで、パワハラ・セクハラと並ぶ三大ハラスメントの一つです。これらがある環境の企業では、生産性向上、売上増は見込めません。

2 マタハラの防止措置

事業主が職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置についての指針（平成 28 年 8 月 2 日号外厚生労働省告示第 312 号）が出されており、事業主は、雇用管理上次の措置を講じなければなりません。

- (1) マタハラの内容及び妊娠、出産等に関する否定的言動がマタハラの発生原因や背景となり得ること、マタハラがあってはならない旨の方針並びに労働基準法の規定による休業等の利用ができる旨を明確化し、管理・監督者を含む労働者に周知・啓発すること
- (2) 労働者からの相談に応じ、その内容や状況に応じ適切かつ柔軟に対応するために必要な体制の整備をすること。
- (3) マタハラにつき相談の申出があった場合に事実関係の迅速かつ正確な確認及び適正な対応をとること。

3 均等法の定め

雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律（以下「均等法」といいます）第 9 条第 3 項では、「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、労働基準法第 65 条第 1 項の規定による休業（妊婦の就業禁止）を請求し、又は同項若しくは同条第 2 項の規定による休業（産前産後休業）を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令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」と規定します。

妊娠中・産後の女性労働者であることを理由として、解雇、契約更新回数の引き下げ、降格、減給、賞与等における不利益な算定、不利益な配置変更、昇進・昇格人事考課で不利益な評価等は禁止されているわけです。

4 妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いの解釈

理学療法士である副主任の職位にあった者（上告人）が、妊娠による軽易業務への転換に際し、副主任を免ぜられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかったのは、妊娠、出産等を理由とする不利益取扱いだと争われた事案があります（最高裁判所第一小法廷平 26. 10. 23 民集 68-8-1270）。

訪問リハビリ科の副主任に任ぜられていた上告人は、第 2 子妊娠時、軽易業務への転換を請求し、身体的負担が小さい病院リハビリ科に異動、副主任を免ずること

(以下「降格」といいます)を浚々了解したとされています。産前産後、育児休業後、職場復帰したときに、副主任に任ぜられないことを強く抗議、提訴に至ったというものです(事案はもっと複雑です)。

最高裁は、均等法第9条第3項を強行規定(注)と解し、原則として、妊娠、出産等による軽易業務への転換等を理由として不利益な取扱いをすることは、違法であり、無効としました。

そして、例外的に、①労働者が自由な意思に基づいて降格を承諾したと認める合理的な理由が客観的に存在するとき、②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る場合であって、労働者の有利、不利な影響を比較衡量して、均等法の趣旨及び目的に実質的に反しない特段の事情が存在するときは、禁止取扱いに当たらないと判示しています。

(注) 強行規定とは、当事者間の意思にかかわらず適用される法規です。賃金を毎月1回以上支払うべきとの規定も強行規定であるため、たとえ使用者と労働者間で2か月に1回支払うと合意してもその合意は無効です。

5 最高裁判例再考

前記判例の結論は、①につき、浚々了解したのであるから、自由な意思とは認められないこと、②について、業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかでなく、審理を更に尽くすべきと高等裁判所へ差し戻しをしました。差し戻し審では、例外事由は認められないとして、上告人が勝訴しています。

これらからすると、降格による有利不利、業務上の必要性とその不利益取扱いについて使用者と労働者がよく話し合っておくこと、そしてその結果を書面として残しておくことが必要です。

究極的には、使用者と労働者間の意思疎通が重要なのです。

6 心のあり方

本誌010号はセクハラ、013号はパワハラを取り上げており、マタハラを含めてこれらの啓発や防止策を講じることを紹介するとともに、本誌では、人の心の問題に大きく関わることであるため、その点を意識した取組みを提案しています。

「何程制度方法を論ずる共、その人に非ざれば行われ難し。人ありて後方法の行わるるものなれば、人は第一の宝にして、己れその人に成るの心懸け肝要なり」(西郷隆盛)。立派な人があって実践でき、人こそ第一の宝であり、自分が立派な人になるよう心がけることが大事である、との意味です。

当法人ではハラスメントの無料診断を実施していますから、是非ご利用ください。

745-0031 周南市銀南街 21 銀南ビル 2 階
銀座社会保険労務士法人 代表社員 吉国 智彦
TEL 0834-34-0567 FAX 0834-34-0565
E-mail:ginzasyakaihoken@iaa.itkeeper.ne.jp