妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いの禁止について
―最高裁平成26年10月23日判決から

弁護士　茶木 真理子

第1　はじめに

1　男女雇用機会均等法（以下「均等法」という。）9条3項、育児・介護休業法10条では、妊娠・出産等を理由とした不利益取扱いを禁止している。このうち、均等法9条3項では、平成18年の改正前は、妊娠・出産、産前産後休業を取得したことを理由とする解雇のみが禁止されていたが、改正後はこれに加えて、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（例えば、妊娠中の時差出勤など均等法による母性健康管理措置や、深夜業免除など労働基準法による母性保護措置を受けたことなど）を理由とする解雇その他不利益取扱いが禁止されることになった。

2　厚生労働省の発表によれば、平成25年に都道府県労働局雇用均等室に寄せられた相談の中で、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに関するものは、前年と比べて増加している傾向にあるとのことである。また、事業主側からは、実際の個々の事例において、妊娠・出産をした女性労働者の処遇について、業務上の必要性との関係から、均等法9条3項が禁止する不利益取扱いに該当するか否かの判断に頭を悩ませるとの相談が寄せられることもある。

3　ところで、労働基準法65条3項は、「使用者は、妊娠中の女性が請求した場合においては、他の軽易な業務に転換させなければならない」と規定している。厚生労働省令では、この条項に基づき妊娠中の女性労働者が他の軽易な業務へ転換したことも、均等法9条3項の「妊娠又は出産に関する事由」にあたるとしているから、これを理由とした不利益取扱いも禁止されることになる。

今般、女性労働者につき妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させた事業主の措置が均等法9条3項の禁止する不利益取扱いに該当するか否かが争われた事例において、最高裁の判断が示された（最高裁平成26年10月23日判決）。この判決については、均等法9条3項や育児・介護休業法10条の適用に関し、実務における一つの指針になると思われるので、本稿において紹介し、検討を加えてみたい。

第2　事案の概要

1　理学療法士である原告は、被告と雇用契約を締結し、被告の経営する病院のリハビリ科に配属された。このリハビリ科には、患者の自宅を訪問してリハビリを行うチーム（「訪問リハビリチーム」）と病院内でリハビリを行うチーム（「病院リハビリチーム」）とがあり、原告は、当初、訪問リハビリチームに配属されていたが、後に病院リハビリチームに異動すると同時に、リハビリ科の副主任に任ぜられた。さらに、その後、原告は、病院リハビリチームから訪問リハビリチームへ異動となったが、副主任の地位は維持された。なお、この後、被告は、訪問リハビリ業務を被告が運営する別の訪問介護施設へ移管し、これに伴い、原告はこの介護施設の副主任となった。

2　平成20年2月、原告は妊娠したため、労働基準法65条3項に基づいて軽易な業務への転換を請求し、転換後の業務として、身体的負担が小さいとされていた病院リハビリ業務を希望した。原告の希望通り、病院リハビリチームへの転換は認められたものの、それに伴い、原告は副主任を免ぜられることになった。

3　原告は、産前産後休業、育児休業を経て職場復帰したところ、原告の希望に添う形で訪問リハビリ業務を行う介護施設へ復帰することになった。しかし、原告より職歴の6年短い職員が既に副主任に任ぜられていたため、原告が再び副主任に任ぜられることはなかった。原告は、副主任に任ぜられないことを不服として、病院へ強く抗議し、副主任を免じた措置及び副主任に復帰させない措置が人事権の濫用及び均等法9条3項に違反するなどと主張して、本件訴訟を提起するに至った。なお、副主任の場合の管理職手当の金額は、月額9500円であった。

4　第一審である広島地裁平成24年2月23日判決及び原審である広島高裁平成24年7月19日判決は、要旨次のとおり述べて、原告の請求を棄却した。まず、副主任を免じた被告の措置については、（渋々であるとしても）原告の同意があったと評価し、副主任を置く必要がないという人事配置上の必要性に基づいて行われたものであるから、人事の裁量権の範囲内であったとした。また、育児休業からの復職時に原告を副主任に戻さなかった措置についても、復帰先については原告の希望を聞くなどして慎重に検討さ

れたうえで、すでに復帰先に副主任がいた等の事情から人事の裁量権の範囲内で行われたものであり、妊娠・出産に関する事由のみによって、また、育児休業をしたことのみによって、不利益な扱いをしたのではないとした。

第3　最高裁の判断

これらの一審及び原審の判断に対し、最高裁は、次のとおり述べて、原判決を破棄し、軽易な業務への転換に際して副主任を免じた措置について更に審理を尽くさせるため、原裁判所である広島高裁へ事件を差し戻すとの判断をした。

1　均等法9条3項の規定は、均等法の目的（1条）や基本理念（2条）を実現するために、これに反する措置を禁止する強行規定として設けられたものと解すべきであり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業又は軽易業務への転換等を理由として解雇その他不利益な取扱いをすることは違法であり、無効である。

2　一般に降格は労働者に不利な影響をもたらす処遇であるところ、女性労働者につき妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として同項の禁止する取扱いに当たるものと解される。ただし、①当該労働者が軽易業務への転換や上記措置により受ける有利な影響の内容・程度、上記措置により受ける不利な影響の内容・程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯、当該労働者の意向等に照らして、当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するとき、又は、②事業主において、当該労働者につき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円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、その業務上の必要性の内容・程度、上記の有利又は不利な影響の内容・程度に照らして、上記措置につき均等法の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在するときは、同項の禁止する取扱いに当たらないものと解するのが相当である。

3　そして、上記①に関しては、有利又は不利な影響の内容・程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその許否を決定し得たか否かという観点から、その存否を判断すべきものと解される。また、上記②に関しては、業務上の必要性の有無及びその内容・程度の評価に当たって、当該労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、当該労働者の知識や経験等を勘案するとともに、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置に係る経緯や当該労働者の意向等をも勘案して、その存否を判断すべきものと解される。

4　本件では、原告が軽易業務への転換及び副主任を免じられたという措置により受けた有利の内容・程度は明らかではない一方で、原告が本件措置により受けた不利な影響の内容・程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである上、本件措置による降格は、軽易業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものといわざるを得ず、原告の意向に反するものであったというべきである。にもかかわらず、育児休業終了後の副主任への復帰の可否等について原告が病院から説明を受けた形跡はなく、不十分な内容の説明を受けただけであり、原告が自由な意思に基づいて降格を承諾したものと認めるに足りる合理的な理由が客観的に存在するということはできない。

また、病院において原告につき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ったか等は明らかではなく、本件措置により原告の業務上の負担の軽減が図られたか否か等も明らかではない一方で、原告が受けた不利な影響は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものであること等から、原告の意向に反するものであったというべきであるから、本件措置について業務上の必要性の内容・程度、業務上の負担の軽減の内容・程度を基礎付ける事情の有無などの点が明らかにされない限り、均等法9条3項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情の存在を認めることはできない。

第4　若干の検討

1　上記最高裁判決を受けて、平成27年1月23日には均等法の通達解釈が以下のとおり改正された（なお、育児・介護休業法の通達解釈についても、同様の内容で改正されている。）。

・妊娠・出産等の事由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、妊娠・出産等を理

由として不利益取扱いがなされたと解されるものであること。

・ただし、

イ①円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの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

②その業務上の必要性の内容や程度が、均等法9条3項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認められるとき

ロ①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

②当該事由及び当該取扱いにより受ける有利な影響の内容や程度が当該取扱いにより受ける不利な影響の内容や程度を上回り、当該取扱いについて事業主から労働者に対して適切に説明がなされる等、一般的な労働者であれば当該取扱いについて同意するような合理的な理由が客観的に存在するとき

については、この限りではないこと。

・「契機として」とは、基本的に当該事由が発生している期間と時間的に近接して当該不利益取扱いが行われたか否かをもって判断すること。

2　本判決は、軽易な業務への転換に際して降格させたという事例に対する判断ではあるが、最高裁が判決の中で示した規範については、今後、妊娠・出産をした女性労働者に対する処遇を考える上で、広く参考にすべきものである。

上記通達でも整理されているとおり、本判決によれば、妊娠・出産、育児休業等を契機として不利益取扱いが行われた場合は、原則として均等法や育児・介護休業法に違反すると推定され、例外事由に該当することを事業者側が主張・立証する必要があるということになる。

そして、仮に事業者側が例外事由のうち「不利益取扱いを行う業務上の必要性がある」(上記イの場合)との主張をする場合には、まずは業務上の必要性から不利益取扱いをせざるを得ない事情の存在が前提となり、さらに、その業務上の必要性が労働者が不利益取扱いにより受ける影響の内容や程度を上回るものといえるかがポイントになると考えられる。また、事業主側が例外事由のうち「不利益取扱いについて労働者の同意がある」(上記ロの場合)との主張をする場合は、労働者の同意はもちろん、労働者に対して行われた措置により労働者が有利な影響を受けるという客観的な事実の存在がまずは必要になると考えられる。そのうえで、その有利な影響が労働者が受ける不利な影響を上回ることや、労働者に対する適切な説明がなされたといった事情から、一般的な労働者であれば同意すると客観的にいえる場合でなければならないと解される。すなわち、単に、形式的に労働者の同意があったという事実では足りず、その同意が一般的な労働者を基準とした場合に同意するといえるような客観的な状況のもとになされたことが必要となると解される。一審及び原審は、原告の同意があったことを重視して均等法9条3項に違反しないとの判断をしたものと思われる。これに対し、最高裁は、その同意は形式的なものでは足りず、事業主側からの十分な説明を経たうえで、労働者が十分に理解した上でなされたものであったかの検討が必要であるとするものと解される。

3　いずれにせよ、本判決によれば、妊娠・出産等を契機とした不利益取扱いが均等法9条3項に違反しない場合はかなり限定されたと考えられる。本判決は、業務上の必要性や形式的な労働者の同意があることを理由に、簡単に不利益取扱いが行われることに対して警告を発したものであり、均等法や育児・介護休業法の目的や趣旨からすれば、極めて妥当な判断であるといえる。