

ここに  
注目!

# 労働法令のポイント

その他の労働関係法令の最新動向については「労働法ナビ」のNewsでご覧いただけます  
(<https://www.rosei.jp/lawdb/>)

## 雇用均等・児童家庭関係

### 妊娠・出産、育児休業等を理由とする 不利益取り扱いに関する解釈通達が改正される

妊娠・出産等を理由とする不利益取り扱いの禁止に関し、その適用の解釈が最高裁判決（広島中央保健生活協同組合〔A病院〕事件 最高裁一小 平26.10.23判決 編注：第3882号-15. 2.13 70ページ参照）で示されたことを受け、「『改正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の施行について』及び『育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について』の一部改正について」（平27. 1.23 雇児発0123第1）が発出された。ここでは、最高裁判決の主旨を確認した上で当該通達を見ていくこととする。

「改正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の施行について」及び「育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について」の一部改正について（平27. 1.23 雇児発0123第1）（通達）

深田俊彦 特定社会保険労務士（社会保険労務士法人大野事務所）

#### 1. 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止

妊娠・出産、育児休業等を理由として、解雇その他不利益な取り扱いをすることを法は禁じており（男女雇用機会均等法〔以下、均等法〕9条3項、育児・介護休業法10条）、これを整理すると[図表1]のとおりである。

この不利益取り扱いの禁止については、法の定めに加えて、解釈通達および指針によって、その解釈を確認しているところである。

- 労働者に対する性別を理由とする差別の禁止等に関する規定に定める事項に関し、事業主が適切に対処するための指針（平18.10.11 厚労告614）

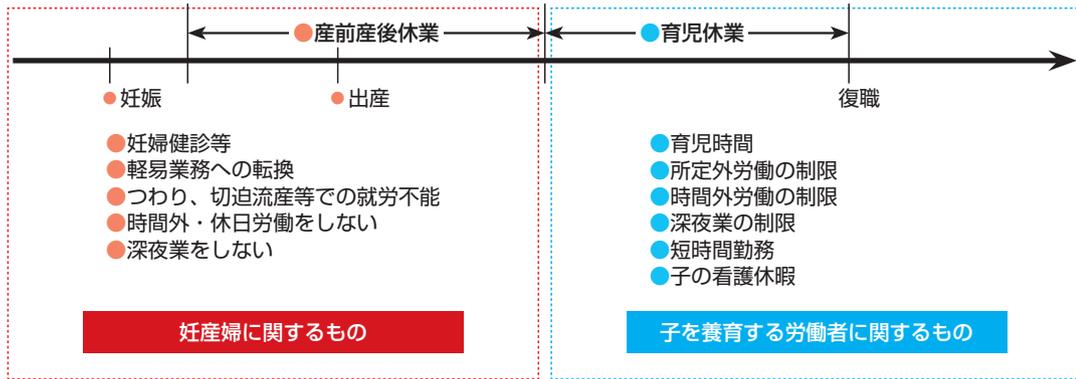
「法第9条第3項の『理由として』とは、妊娠・出産等と、解雇その他不利益な取扱いとの間に因果関係があることをいう」

- 子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針（平21.12.28 厚労告509）

「法第10条、…(中略)…の規定により禁止される解雇その他不利益な取扱いは、労働者が育児休業等の申出等をしたこととの間に因果関係がある行為であること」

不利益取り扱いが「妊娠・出産、育児休業等を理由として」なされたものに該当するかどうか

図表1 妊娠・出産、育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止



上記の事由があったこと、請求したこと、申し出をしたこと、措置を受けたこと、取得したことを理由として、不利益な取り扱いをしてはならない

<不利益取り扱いの例>

- ・解雇、雇止め、契約更新回数の引き下げ
- ・退職または正社員を非正規社員とするような契約内容変更の強要
- ・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
- ・不利益な自宅待機命令
- ・昇進・昇格の人事考課での不利益な評価
- ・仕事をさせない、もっぱら雑務をさせるなど就業環境を害する行為

については、前記のとおり指針において「因果関係」の有無によることとされているわけだが、実際には判断が難しいケースも少なくないといえよう。

なお、「男女雇用機会均等法のあらまし」(厚生労働省)では、不利益取り扱いの一例を以下のとおり示しているので参照されたい。

- ①妊娠した女性労働者が、その従事する職務において業務を遂行する能力があるにもかかわらず、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- ②妊娠・出産等に伴いその従事する職務において業務を遂行することが困難であり配置を変更する必要がある場合において、他に当該労働者を従事させることができる適当な職務があるにもかかわらず、特別な理由もなく当該職務と比較して、賃金その他の労働条件、通勤事情等が劣ることとなる配置の変更を行うこと
- ③産前産後休業からの復帰に当たって、原職または原職相当職に就けないこと

## 2. 平成26年10月23日の最高裁判決

法が禁じる不利益取り扱いの該当性に課題があった中、「女性労働者につき労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させる事業主の措置は、原則として均等法9条3項の禁止する取扱いに当たる」との判断が最高裁によって示された(広島中央保健生活協同組合[A病院]事件 最高裁一小 平26.10.23判決)。

本件は、医療介護事業等を行う消費生活協同組合(被上告人)に雇用されていた理学療法士の女性(上告人)が、労働基準法65条3項に基づく妊娠中の軽易な業務への転換に際して副主任の職位を免ぜられ、育児休業の終了後も副主任に任ぜられなかったことから、被上告人に対し、副主任を免じた措置は均等法9条3項に違反する無効なものであるなどと主張して、管理職(副主任)手当の支払いおよび債務不履行または不法行為に基づく損害賠償を求めた事案である。

1審および控訴審では原告の訴えが退けられて

いたところ、最高裁判決では「原審摘示の事情のみをもって直ちに本件措置が均等法9条3項の禁止する取扱いに当たらないと判断した原審の判断には、審理不尽の結果、法令の解釈適用を誤った違法がある」として、裁判官全員一致の意見で破棄差し戻しとなった。

判決文の中で、均等法9条3項に定める不利益取り扱い禁止の適用について示された解釈の要旨は、以下のとおりである。

均等法1条及び2条の規定する同法の目的及び基本的理念やこれらに基づいて同法9条3項の規制が設けられた趣旨及び目的に照らせば、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が、当該労働者が軽易業務への転換及び上記措置により受ける有利な影響並びに上記措置により受ける不利な影響の内容や程度、上記措置に係る事業主による説明の内容その他の経緯や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や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、上記措置につき同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。(下線は筆者)

### 3. 解釈通達の改正

この最高裁判決を受ける形で、「『改正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の施行について』及び『育児休業・介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に

関する法律の施行について』の一部改正について」(平27.1.23 雇児発0123第1。以下、改正通達)が発出され、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、法が禁じる「妊娠・出産、育児休業等を理由とした不利益取扱い」に原則として当たるものと解されることが明確にされた[図表2]。また、[図表2]にあるとおり一定の場合には違反に当たらないことも示されており、この点も最高裁判決を踏まえたものとなっている。なお、「『契機として』については、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」(改正通達)とされている。

不利益取扱いが法に抵触するか否かについては、改正通達においても引き続き抽象的な表現を含んでいるため判断が難しい面もあるが、妊娠・出産、育児休業等を契機とした不利益取扱いが違法と解される原則が示されたことの意味合いは大きいといえよう。

### 4. 今後の実務に当たって

改正通達のベースとなった最高裁判決を基に、実務上の課題について触れておく。

同判決では、今回の事案の違法性を検討するに当たって、「上告人は、妊娠中の軽易業務への転換としてのB(筆者注：被上告人の運営する訪問介護施設)からリハビリ科への異動を契機として、本件措置により管理職である副主任から非管理職の職員に降格されたものであるところ、上記異動により患者の自宅への訪問を要しなくなったものの、上記異動の前後におけるリハビリ業務自体の負担の異同は明らかではない上、リハビリ科の主任又は副主任の管理職としての職務内容の実質が判然としないこと等からすれば、副主任を免ぜられたこと自体によって上告人における業務上の負担の軽減が図られたか否か及びその内容や程度は明らかではなく、上告人が軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度が

明らかにされているということとはできない」(下線は筆者)としている。

このように、軽易業務への転換請求に対して行われた降格につき、異動前後の業務負担の異同や管理職としての職務内容の実質についての検証がされた結果として、4.の下線部分のような判断がされていることには注意を要する。すなわち、働く上での役割や職務内容が明確になっていないという点については、今回の事案に限らずわが国の労働慣行の下では少なからず生じるものであり、多少なりとも当事者意識をもって受け止める必要がある(なお、例えば職務給制度が機能していた場合に、職務変更と不利益取り扱い禁止との関係をいかに考えるかについては、今回の判決から読み取ることとはできない)。

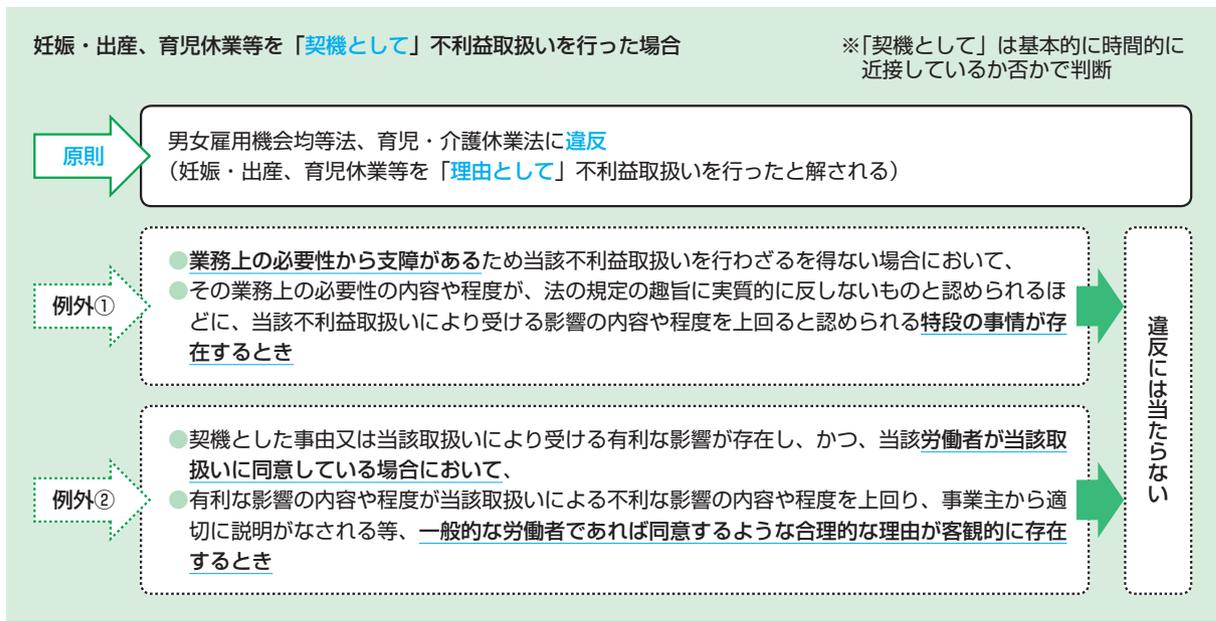
そうすると、働く上での役割や職務内容が不明確にならざるを得ないことを踏まえた上で、どのような労務管理が望まれるのかを考えるとした場

合、同判決に付されている櫻井龍子裁判官の補足意見(「本件においては、上告人が職場復帰を前提として育児休業をとったことは明らかであったのであるから、復帰後にどのような配置を行うかあらかじめ定めて上告人にも明示した上、他の労働者の雇用管理もそのことを前提に行うべきであったと考えられる〔以下略〕)が参考となる。

以上のことから、実務対応を行うに当たっては、妊娠・出産、育児休業等における労働者の事情を踏まえた上で、会社として合理的に説明のつく対応内容を明らかにし、一方的にその対応を進めるのではなく、復帰後のことも含めて労働者と丁寧なコミュニケーションを図っていくことが重要だといえるだろう。

今回の最高裁判決ならびに解釈通達の改正が、職場における女性の活躍促進も含めた雇用管理の在り方について、あらためて見直す契機になることが望まれる。

図表2 解釈通達(雇用均等・児童家庭局長)のポイント



資料出所：厚生労働省