

《男女雇用機会均等法からの出題》

＜最高裁判例⑦＞平成 26 年 10 月 23 日最高裁判所第一小法廷

広島中央保健生活協同組合事件

テーマ	労働者が妊娠を理由に軽易業務への転換した際に、降格処分を行うことはできるか。	
テキスト	労一 p.104	
出題実績	■	労一 2702A
ストーリー	X は、Y 組合との間で、理学療法士として理学療法の業務に従事することを内容とする期間の定めのない労働契約を締結し、訪問リハビリ科に配属された。 X は、リハビリ科の副主任の職位にあったが、第 2 子を妊娠し、労基法 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、「訪問リハビリ業務」よりも身体的負担が小さい「病院リハビリ業務」を希望した。 Y 組合は、軽易な業務への転換として、X を病院リハビリ科に異動させたが、同科には、すでに主任 A がいたため、これに際して副主任の職位は解任されることになった。 X は、産前産後休業及び育児休業をし、その後職場復帰をし、「訪問リハビリ業務」に復帰したが、すでに職員 B が副主任に任ぜられていたため、X は、再び副主任に任ぜられることなく、これ以後、上記の職員の下で勤務することとなった。X は、これを不服として強く抗議し、訴えを提起した。 転換をしている間、他の人をあなたの地位に就けました。ポストが空いていません。  Y 組合 労基法による軽易な業務への転換は終わったのだから、元の地位に戻して下さい。  労働者 X 妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業また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、男女雇用機会均等法違反であり、無効である。（労働者 X 勝訴）	
	<u>均等法 9 条 3 項の規定は、均等法の目的及び基本的理念を実現するためにこれに反する事業主によ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るのが相当であり、女性労働者につき、妊娠、出産、産前休業の請求、産前産後の休業また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、同項に違反するもの</u>	

として違法であり、無効であるというべきである。

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、上記のような均等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、また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また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。

平成 16 年	副主任・病院リハビリ業務取りまとめ
	(第 1 子妊娠・産前産後休業・育児休業)
平成 18 年	職場復帰・副主任・訪問リハビリ業務取りまとめ
平成 19 年	訪問リハビリを運営する訪問介護施設 B の副主任
平成 20 年	第 2 子妊娠・ 軽易業務への転換 →病院リハビリへ 他の職員がすでに主任であったため、副主任に任じられず
	(産前産後休業・育児休業)
平成 21 年	職場復帰・訪問介護施設 B へ異動 <u>他の職員がすでに副主任であったため、副主任に任じられず</u>

事後承認

元のポストに戻して！

副主任への復帰の
説明受けてなかった

管理職の地位と
手当がなくなるのはひどい

