

【テーマ】 マタニティ・ハラスメント

Q 妊娠中であることから、会社に対して、軽易な業務への転換を希望したところ、それまでの営業業務から経理業務に異動になりました。その際、係長の職からは外すと言われ、それに伴う手当もなくなりましたが、渋々ながら了解しました。育児休業の終了後、営業業務に職場復帰しましたが、元の係長の職に戻してはもらえませんでした。

係長の職に戻してもらえるのでしょうか。

A マタニティ・ハラスメントとは、職場において、妊娠・出産、育児休業などに関連して不利益取扱いを受けたり、精神的に苦痛を感じる言動をされたりすることとされています。

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合は、他の軽易な業務に転換させなければなりません。（労働基準法第65条）

また、妊娠・出産、育児休業等を「理由として」解雇等の不利益取扱いを行うことは禁止されています。（男女雇用機会均等法第9条、育児介護休業法第10条ほか）

女性労働者の軽易業務への転換を契機として（妊娠・出産・育児休業等の事由の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合をいう。）行われた降格についての判例では、特段の事情がない限り降格は禁止されるとし、特段の事情として、労働者本人が自由な意思に基づいて降格を承諾したと言い得る場合、又は業務上の必要性等に照らして降格させることが法の趣旨及び目的に反しないと認められる場合を挙げています。（広島中央保健生協事件・最判平26.10.23）

なお、自由な意思に基づいて降格を承諾したのかどうかについては、そのことによる不利益の影響の大きさ、不利益取扱いについて適切な説明がされたかどうかなどにより判断されます（平成18.10.11雇児発第1011002号（最終改正 平成28.8.2雇児発0802第1号））。

今回のケースで、係長の職から外されることについて、自由な意思に基づいて降格を承諾したものでないと判断される可能性があります。

元の営業業務の係長の職に戻してもらえるのかどうかを、まずは、各都道府県にある労働局雇用環境・均等室に相談するなどしてみてはいかがでしょうか。