

【事件名】広島中央保健生活協同組合事件（最高裁平成26.10.23判決）

～妊娠中の女性労働者を、その請求に基づいて軽易業務に異動させた際、併せて行った降格措置の適法性が争われ、その判断基準が示された事例～

👉 どんな事件ですか？

- 本件は、Y法人勤務のXが、妊娠中の軽易業務への転換請求（労働基準法65条）で別部署に異動した際、管理職（副主任）を免ぜられ、その後の産休・育休を経て、希望により転換前の部署に復職しても、既に後任者がいたことから、副主任に戻されなかつたため、この降格措置は男女雇用機会均等法に違反し無効だとして、副主任手当の支払等を求めた事件です。
- 地裁と高裁は、この降格措置はXの同意を得た上で、使用者の裁量の範囲内で行われたものであるとして、Xの請求を棄却したため、最高裁で争われました。

👉 何が問題となったのですか？

- 男女雇用機会均等法（以下「均等法」）は、妊娠、出産等を理由とした女性労働者に対する不利益取扱いを禁止しており（9条3項）、同法施行規則で、禁止に、妊娠中の軽易業務転換を理由とする不利益取扱いも含めています（2条の2第6号）。
- 一般的に、役職や職位の降格には使用者の広い裁量が認められていますが、人事権の行使として行われた本件の降格措置が、均等法9条3項で禁止されている不利益取扱いに該当するかどうかが問題となりました。

👉 裁判所はどう判断したのですか？

1 均等法9条3項の規定について、次のとおり解釈を示しました。

同項の規定は、同法の目的、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であり、妊娠、出産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として違法、無効である。

（※強行規定：当事者の意思にかかわりなく適用される規定）

2 軽易業務への転換を契機とした降格の適法性について、次の判断基準を示しました。

妊娠中の軽易業務への転換を契機に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が、次のいずれかの場合は例外的に同項違反にならない。

- ① 当該労働者が、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き。（自由な意思に基づく承諾の存否は、当該措置による労働者の利益・不利益、使用者の説明、労働者の意向等に照らして、労働者が降格の影響を十分に理解した上で諾否を決定し得たか否かという観点から判断）
- ② 事業主において、降格の措置を執ることなく軽易業務へ転換させることに、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、上記措置が同項の趣旨・目的に実質的に反しないと認められる特段の事情が存在するとき。

3 本事件の結論

上記②の①については、自由な意思に基づく承諾があったとは認めず、②については、特段の事情の存否について審理が尽くされていないとして、控訴審に差し戻しました。

（差戻審は訴えの一部を認め、副主任手当及び慰謝料等の支払を命じました。〔広島高判H27.11.17確定〕）

👉 この判例で注目すべきところは何ですか？

- 本件は、最高裁が初めて、妊娠中の軽易業務への転換を契機とする降格措置が均等法9条3項の禁止する取扱いに当たるか否かについての判断基準を示したものです。
 - 本判決は、均等法9条3項を強行規定とし、妊娠等を契機とした不利益取扱いは原則として無効、同項違反とならない事由の主張・立証責任は使用者が負うことを示しました。
- ※ 本判決後、均等法、育児・介護休業法の厚労省解釈通達が改正され、妊娠・出産、育休等を契機とした不利益取扱いは原則として違法とされ、また、「契機として」とは、妊娠・出産、育休等の事由と時間的に近接（原則1年以内・厚労省の均等法のあらまし等）して不利益取扱いが行われたかで判断するとされました。