

M&P Legal Note 2015 No.1-1

# ダイバーシティの実現に向けた 人事・賃金制度—最高裁マタハラ 判決の及ぼす影響

2015年1月7日

松田綜合法律事務所  
弁護士 山口 陽子

## 1 最高裁マタハラ判決「妊娠中の軽易業務への転換を機とする降格は違法」

アベノミクスの成長戦略の一つとして女性の活躍が掲げられていることもあり、昨今、様々な分野での女性の登用が目立つようになりました。

そのような中、昨年10月23日、妊娠や育児を理由に職場で不当な取扱いを受ける「マタニティ・ハラスメント」(マタハラ)に言及した初めての最高裁判決が言い渡されました。

本件は、広島中央保険生活協同組合が運営する病院で、副主任(管理職)の地位にあった理学療法士の女性が、妊娠をきっかけに軽易業務への転換を求めたところ、配転に際して副主任から免ぜられ、育児休暇終了後も、別の職員が元の副主任のポストについていたことを理由に、再び副主任に任じられないまま、管理職手当も受けられなくなったという事案です。女性は、こうした病院の措置は均等法の禁止する不利益取扱いにあたるとして、地位確認や損害賠償を求めました。

これに対し、最高裁は、病院の措置は裁量の範囲内であったとする主張を支持した原審の判決を破棄して差し戻すとともに、妊娠中の軽易業務へ

の転換を機に降格させる措置は原則として不利益取扱いにあたるという踏み込んだ判断をしました。

この最高裁判決に対しては、画期的な内容だと賞賛の声があがる一方、自ら軽易業務への転換を望んだのに自分勝手だ、業務の負担が減ったにもかかわらず管理職手当が支払われ続けるのは不公平だ、降格ができないのであれば、妊娠・出産の可能性ある女性を管理職に任ずることを回避する企業が増え、却って女性の進出を阻害するのではないかといった様々な反応がみられました。

確かに、こうした批判的な声があがるのも理解できなくもありません。しかし、実際のところ、最高裁は本件のどのような事情からこうした判断を導いたのでしょう。

以下、結論からだけでは分からない本件の具体的事情を拾いながら、最高裁の判断について説明いたします。

## 2 最高裁の判断はやむを得ない？ —本件の具体的事情と特殊性

まず、本件の女性は、妊娠をきっかけに軽易業務への転換を求めています。これは、労基法の

次の定めに基づくものです。

「労働基準法」第65条第3項

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。

病院側はこの定めに従い、女性の求めに応じて軽易業務に転換し、その際、女性を副主任のポストから外しました。これに対し、女性は、病院のこうした措置が、均等法の次の定めに戻るとして争ったのです。

「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」第9条第3項

事業主は、その雇用する女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第六十五条第一項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第二項の規定による休業をしたことその他の妊娠又は出産に関する事由であつて厚生労働省令で定めるものを理由として、当該女性労働者に対して解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

この点、原審は、病院の措置は、女性の同意を得た上で、人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行われたもので、均等法の不利益取扱いにはあたらないと判断しました。これに対し、最高裁は、以下の一般論を示しました。

「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つて、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。」

すなわち、最高裁は、妊娠に伴う軽易業務への転換を機に降格することは、原則として均等法9条3項の不利益取扱いに該当し無効であることを明言した上、例外的に、①真の同意または②特段の事情あつた場合に限り、不利益取扱いに当たらないとしたのです。

そして、本件では、女性は副主任を免ぜられることを渋々ながら受け入れたにとどまること、病院の措置は副主任への復帰を予定しておらず、女性の意向に反するものだったこと、病院が女性に対し、育児休暇終了後に副主任に復帰することの可否等について説明した形跡がうかがわれないこと、副主任に復帰できないことを知った女性がこれを不服として訴訟提起に至ったことなどを考慮し、①の同意は認められないと判断しました。

また、②の特段の事情の存否については、軽易業務への転換に伴い副主任を免じる必要性があつたか、副主任を免ぜられたこと自体によって女性の業務上の負担の軽減が図られたか、病院の措置により女性にとって有利な影響があつたか等について明らかではないとし、審理不尽を理由に破棄差戻しとしたのです。

このように、本件では、育児休暇終了後も副主

任に戻れない可能性があることについて病院からの説明が不十分で、女性の理解を得ようという丁寧さもみられなかったことや、そもそも副主任を免じる必要性が明らかでなく、さらには、副主任を免じたからといって女性の業務の負担が軽減したわけではない可能性もあったことなど、特殊な事情が存在しました。それゆえ、最高裁としては、病院の措置は不適切だという方向に結論をもっていかざるを得なかったように思われます。

こうした本件の具体的事情に鑑みるならば、自ら軽易業務への転換を望んだのに自分勝手だ、業務の負担が減ったのに管理職のまま手当が支払われ続けるのは不公平だなどといった本件に対する批判は、直ちには当てはまらないといえるでしょう。

### 3 働く女性や企業側に対する影響

いずれにせよ、最高裁が、軽易業務への転換後の降格を原則無効とした判断は、極めて画期的なものといえます。

妊娠・出産後も従前と変わらず評価され続けるということは、働く女性のモチベーション維持につながりますし、また、妊娠中、業務の負担を軽減したくても降格を懸念して言い出すことのできなかった女性も、安心して軽易業務への転換を求め、働き続けることができるようになります。さらに、企業側からみても、優秀な女性が、妊娠や出産を機に離職することなく継続して同じ職場で働き続けることにつながるわけですから、大きなメリットになるといえるでしょう。

もっともその一方で、企業側は、妊娠中の女性から軽易業務への転換を求められたら応じなければならないにもかかわらず、降格もできず、手当も支払い続けなければならないという事態に陥る可能性が高くなります。

このような事態を回避するため、企業側として

は、どのように対応すべきでしょう。

まず、考えられるのは、降格を行うことについて女性の同意を得ることです。その際、企業側は、漫然と同意を取り付けるのではなく、今後元のポストに復帰できるか否か、降格を行った場合に管理職という地位や手当がなくなるといったデメリットがあること、一方で業務負担が軽減し体力的・時間的余裕が生まれるというメリットがあることなどを十分に説明し、女性の納得を得ることが必要です。

では、丁寧な説明をしたにもかかわらず、女性の同意が得られなかった場合はどうでしょう。

この点、前述のとおり、最高裁は、降格を行わねばならない業務上の必要性の内容や程度、降格による有利又は不利な影響の内容や程度などに照らして「特段の事情」が認められれば、降格も許されるとしています。

しかしながら、最高裁は、特段の事情の存否を判断するにあたり、かなり高度な要求をしています。具体的には、上記業務上の必要性の評価にあたって、「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」しなければならないとし、また、有利・不利な影響の評価にあたっては、降格を行った「経緯や当該労働者の意向等をも勘案」すべきと示しているのです。

このように、多くの幅広い事情を様々な角度から詳細に検討しなければならないとなると、「特段の事情」の要件を充たすことは極めてハードルが高く、基本的には困難であると思われる。

### 4 ダイバーシティを実現するための人事制度・賃金制度

それでは、女性の同意が得られなかった場合、企業側に工夫の余地はないのでしょうか。

ここで、大切なのは、いわゆる人事制度と賃金

制度は理論的には別物だということです。最高裁の判断では、妊娠による軽易業務への転換後、降格など人事上の措置を行うことは認められないとされましたが、人事上の措置と賃金等の待遇は必ずしも連動するものではありません。すなわち、軽易業務に転換した際、降格等の人事上の措置を行わずに、業務内容に応じて賃金を減額することは可能なのです。実際、育児短時間勤務の場合には、別途待遇についての定めを置き、勤務時間に比例した賃金にすることが一般的です。

しかし、多くの日本企業では、職能資格制度が採られています。この制度の下では、職務遂行能力に応じて従業員を序列し、職能給として賃金を決定していることから、従業員の能力に応じた地位と賃金とが紐づけられてしまっています。そのため、業務の負担が軽減したとしても、降格等の人事上の措置ができなくなると、地位に応じて賃金もそのままという事態が発生しかねません。

この点、従来の職能資格制度は年功序列的な運用になり易いということもあり、近時は、働く側のモチベーションを高めるべく、果たした役割に応じて賃金を支給するという制度を導入する企業が増えています。この制度を貫徹すると、賃金は、従業員の果たした役割に応じて定められることとなりますから、人事上の措置と賃金が連動するわけではないこととなります。つまり、業務の負担を軽減すれば果たした役割も異なってくるのが通常ですから、降格をしなくても、その役割に応じて賃金を減額することが可能になるわけです。

こうした役割に応じた賃金の仕組みを採用していれば、企業側としても、妊娠・出産の可能性が

ある女性を登用することに及び腰にならずに済むと思われま

ところで、この最高裁の判断は「マタハラ判決」などと呼ばれていることもあって、妊娠・育児をしながら働く女性の働き方ばかりが着目されるように思われます。しかしながら、今後、男性が育児に参加する機会が増えれば、男性従業員においても、軽易業務への転換、時短勤務などが行われるようになり、同様の事態が発生するでしょう。さらには、高齢化社会に伴い到来する大介護時代を見据えると、子どものいる男女に限らず、より多くの人々が直面するだろう問題ともいえます。

そのような意味では、この最高裁判決を機に、女性の働き方という部分的な見方ではなく、働き方の多様性（ダイバーシティ）の実現という大局的な視点から、どのような人事制度、賃金制度を採用するのが適切かを改めて考える必要があるでしょう。

---

この記事に関するお問い合わせ、ご照会は以下の連絡先までご連絡ください。

弁護士 山口 陽子  
yoko.yamaguchi@jmitsuda-law.com

松田綜合法律事務所  
〒100-0004  
東京都千代田区大手町二丁目6番1号  
朝日生命大手町ビル7階  
電話：03-3272-0101 FAX：03-3272-0102

この記事に記載されている情報は、依頼者及び関係当事者のための一般的な情報として作成されたものであり、教養及び参考情報の提供のみを目的とします。いかなる場合も当該情報について法律アドバイスとして依拠し又はそのように解釈されないよう、また、個別な事実関係に基づく具体的な法律アドバイスなしに行為されないようご留意下さい。