

CONTENTS

page

- | | | | |
|---|---|---|-------------------------------------|
| 1 | マタハラ訴訟で最高裁が初判断
妊娠による降格は均等法違反 | 6 | すっきりわかる。労災保険
「給料泥棒！」でうつ病。これって労災？ |
| 2 | 特集 何をすれば効果がある？
残業削減の取り組み事例 | 7 | 人事労務の法律ミニ教室
「賃金支払いの5原則」とは？ |
| 4 | TOPICS
●職務発明、会社帰属へ 社員への報奨を義務付け
●女性活躍推進法案、行動計画の策定を義務付け
●平成26年版「労働経済白書」“人材力の最大発揮に向けて”
●経済団体に長時間労働の削減要請 | 8 | もっと会議を有意義に
会議がダラダラ長引く |
| | | 8 | 労務ひとこと
両立支援の鍵をにぎる「イクボス」 |



マタハラ訴訟で最高裁が初判断 妊娠による降格は均等法違反

病院に勤務していた理学療法士の女性が妊娠後に降格されたのは男女雇用機会均等法に違反するとして損害賠償を求めた訴訟の上告審で、最高裁は10月23日、降格を適法とした二審判決を破棄し、審理を高裁に差し戻しました。

会社が妊娠・出産した女性社員に不利益な取り扱いをおこなう「マタニティハラスメント」について最高裁が判断を示すのは今回が初めてです。

復帰後も降格したまま

女性は平成6年よりこの病院に勤務し、勤続約10年で副主任になりましたが、平成20年に妊娠のため軽易な業務への転換を請求したところ負担の少ない部署へ異動させるとともに副主任から降格させられました。育児休

業から復職する際も、副主任に復帰できないことを知らされ強く抗議したものの認められず、女性が降格した後まもなく副主任に昇進した他の社員の下で勤務せざるをえない状態が続いていました。

一審、二審は「降格は適法」

一審と二審では、本件の降格は違法なものではないと判断していました。本人の同意を得ていたことと、異動先の部署には副主任が必要なかったなど人事配置上の必要性にもとづいておこなわれた降格であったというのがその理由です。

しかし最高裁では、妊娠を契機とした降格は「①本人が自由意思にもとづき承諾した場合」か「②業務上の必要性など特段の事情がある場合」以外は

違法で無効とし、次のように指摘しています。

①本人の自由意思にもとづく承諾

一連の経緯を見ると、本件の降格は軽易な業務への転換期間の経過後も副主任への復帰を予定していないものと見のが相当であるが、復職時に副主任に復帰することの可否について説明を受けた形跡はない。十分な説明がないまま次々降格を受け入れただけで自由な意思にもとづいて降格を承諾したとは認められない。

②降格が必要な特段の事情

降格の措置をとらずに軽易な業務に転換させることはできなかったのかという点について業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではない。この点について審理を尽くすために高裁に差し戻す。

判決は裁判官5人全員一致の意見であり、差し戻しにより女性が逆転勝訴する可能性が高まりました。