

ニュースにもなっていました。産休や育休を利用して復帰した女性に降格を命じられたことが有効か否かという点について、最高裁の判例が出ました。

その後、当該女性従業員は、産休及び育休を経て、復帰しました。その際には輕易な業務に従事する以前に所属していた部署に配

最高裁の事例は医療施設でしたが、医療施設に限らず高齢者施設を含むあらゆる労働環境においても直面しうる問題であろうと思われる。

正社員であった女性従業員は、副主任としての地位にあり、子どもを妊娠したため、妊娠中は輕易な業務に従事する旨希望したところ、異動先には経歴年数が当該女性従業員よりも豊富な者が所属していたので、副主任の地位を免じられることに涉りながら同意に至り、異動となりまし

介護施設を 取り巻く 法律問題の今

属となったものの、副主任としての地位が認められなかったため、産休及び育休の取得により不利益な取り扱いがなされたとして提訴に至りました。

最高裁においては、当該医療施設が行った

業務上の必要性あるかが鍵 十分な説明尽くす必要が

副主任としての地位を免ずるといふ措置及び管理職手当の喪失という結果は重大な不利益であり、特段の事情がない限り、降格措置は違法であり無効となるとして、特段の事情の有無を判断するために高裁へ差し戻されました。

最高裁は、①自由な意思に基づいて降格に承諾したと認めるに足る合理的な理由が存在するか、②降格の措置を執ることなく輕易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障がある場合であって、男女雇用機会均等法の趣旨及び目的に実質的に反しないと認められる特段の事情がある場合でなければ、降格措置などの不利益措置は許容されないとしています。

最高裁における判断

理由は仔細にわたりませんが、重要と思われるポイントの一つは、降格について十分な説明が尽くされていたかという点です。復職後の管理職への復帰が可能であるのか否かあるいはそのまま降格に承諾するに至ったという点が不十分とされています。次に、施設において当該女性従業員の後任となる副主任を間もなく選任しており、当該女性従業員が育休からの復帰後、管理職へ復帰することを予定していたことが何れなことも重視されています。最後に、軽減措

置として行われた管理職の任を解くというところが、一体どれほどの業務軽減になったのか明らかではないという点です。実質的に軽減措置になっていないのであれば、業務の軽減ではなく管理職手当を削減するために行ったとみられかねないという点を示していると考えられます。

今後は、高裁にて再度、特段の事情の有無について審理されることとなりますが、最高裁が示した方向性を踏まえた、産休育休制度への理解が求められてくると思われる。

【プロフィール】
不動産、企業法務関連の法律業務、財産管理、相続をはじめとする介護事業、高齢者関連法務が得意分野。介護業界、不動産業界でのトラブル対応とその予防策についてセミナーや執筆も多数。



家永 勲

弁護士法人アヴァンセリー
ガルグループ執行役員
企業法務事業部長