

# 相談室 Q&A

## 人事管理関係

# Q

### 妊娠の報告につき、会社が指定したタイミングで行うよう義務づけることはできるか

先日、ある社員が産休に入る2カ月前に妊娠の報告をしてきました。会社としては代替要員の確保等の対応が必要なため、遅くとも安定期に入ったころ（妊娠5～6カ月くらい）には報告してほしいと考えています。今後、同様のケースが生じないよう、このタイミングで上司等に報告するよう社員に義務づけたいのですが、可能でしょうか。

（東京都 E社）

# A

就業規則に報告義務を定め、妊娠の報告を促すことは可能と考えられるが、報告を怠ったことを理由とする懲戒等の不利益処分を行うことは困難であると考えられる

回答者 家永 勲 いえなが いさお 弁護士(AVANCE LEGAL GROUP LPC パートナー)

## 1. 妊娠中の女性労働者に関連する規定について

妊娠中の女性労働者に関連する法律として、労働基準法（以下、労基法）、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（以下、均等法）があります。

まず、労基法は、6週間（多胎妊娠の場合は14週間）以内に出産する予定の女性に産前休業を求める権利を認めており（同法65条1項）、均等法は、事業主に対して、妊娠中の女性労働者が母子保健法の規定による保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保することができるように、勤務時間の変更、勤務の軽減等必要な措置を講ずる義務を負担させています（同法12条および13条）。また、均等法は、妊娠を理由とした不利益取り扱いを禁止しています（同法9条3項）。

これらの規定は、妊娠した女性労働者に権利を

与えている上、請求に基づき、事業主が配慮を求められるという関係になっており、妊娠中であることを理由とした権利の行使について、妊娠した女性労働者の判断に委ねています。

したがって、法律上の規定からは事業主への報告を義務づけているとはいえません。

## 2. 就業規則において報告義務を定めることについて

法律上の規定から、直接、女性労働者に報告義務があるとはいえませんが、使用者が就業規則において、妊娠の報告を女性労働者に義務づけることができるのでしょうか。

まず、前述したような法律において、妊娠した女性労働者に対する報告義務を課すことについて直接規制した規定は見当たりません。むしろ、均等法12条に関して、同法施行規則においては、事

業主に、妊娠中の女性労働者に対して、妊娠週数に応じた保健指導または健康診査を受けるために必要な時間を確保する義務を負担させています(同則2条の3)。

また、労基法は、妊娠の女性労働者に関して、使用者に幾つかの義務を負担させています。例えば、坑内業務の禁止(同法64条の2)、危険有害業務の禁止(同法64条の3)のほか、妊娠中の労働者が請求した場合の時間外労働、休日労働、深夜業の禁止(同法66条各項)、軽易作業への転換義務(同法65条3項)などが使用者の義務として定められています。そして、これらの義務について使用者が違反した場合には、罰則の定めがあります(同法118条1項、119条1項)。

労基法および均等法が、事業主に対して上記のような各種の義務を負担させていることからすれば、当該義務を履行するために、女性労働者に対して、妊娠した事実の報告を求めること自体は、労基法および均等法の趣旨に反するものではないと考えられます。

したがって、就業規則に妊娠の報告義務およびその時期を定めることが無効とはされないと考えられます。そのため、当該規定に基づき、使用者において、安定期(妊娠5~6カ月くらい)に入った時期に妊娠の報告をするよう義務づけることは可能と考えられます。

しかしながら、妊娠の報告を義務づけることができたとしても、報告を怠った場合に不利益処分を行えるか否かについては、均等法が定める不利益取り扱いの禁止に違反しないか否かの検討が必要となります。

### 3. 報告を怠った場合の不利益処分について

均等法9条3項の定める不利益取り扱いの禁止に関して、最高裁は、平成26年10月23日に重要な判断(広島中央保健生活協同組合[A病院]事件 最高裁一小 平26.10.23判決 労判1100号5ページ、労政時報第3882号70ページ)を下し、その後、厚生労働省の通達(平27.1.23 雇児発0123第1、労政時報第3884号10ページ)が改正されています。

当該事案は、妊娠中に軽易業務への転換を求めたところ、近接した時期に降格処分を受けたため、その降格処分の無効を訴えたというものでしたが、最高裁は、「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(筆者注:均等法9条3項)の禁止する取扱いに当たる」と判断し、妊娠中の軽易業務への転換を「契機」とした処分は、原則無効であるという判断を下しました。

この判決を受けて、厚生労働省は通達を改正し、妊娠したことを「契機」とした不利益処分は、原則として、妊娠したことを「理由」とした不利益処分となると解される旨の解釈を示しています。そして、契機としたか否かの判断については、妊娠と不利益処分が時間的に近接しているか否か、具体的には1年以内であるか否か、人事考課における不利益な評価や降格については事由の終了後の最初のタイミングまでの間に行われたものか否かで判断されます。

したがって、妊娠中であることの報告を怠った場合であっても、近接した時期に行う不利益処分は、同法に違反するものとして無効とされる可能性が高く、不利益処分は無効となる上、均等法に基づく指導、勧告等の対象となり得ますので注意が必要です。