

裁判例と その解説

裁判例からみた
企業の人事労務管理

第26回

平成28年4月19日 福岡地裁小倉支部判決
労働判例1140号39頁

介護職員に対するマタハラ等の
存否と妊婦への健康配慮義務等

事案及び争点

1 事案の概要

本件は、介護サービス業を営む被告Y1社が経営するA営業所のデイサービスで介護職員として勤務していた原告Xが、A営業所所長Y2及びY1社（以下あわせて「Yら」という。）に対し、Xが妊娠したことをY2に報告し軽易な業務への転換を求めたにもかかわらず対応せず、かえってY2はXに退職を勧奨するなどいわゆるマタニティ・ハラスメント（以下「マタハラ」という。）あるいはパワー・ハラスメント（以下「パワハラ」という。）を行ったなどと主張し、Y2においては、不法行為（民法709条）に該当し、Y1社においては、Y2の使用人としての責任（民法715条）に加え、雇用契約上の就業環境整備等の雇用契約上の義務に反した（民法415条）として、連帯して、慰謝料500万円及び遅延損害金の支払いを求めた事案である。

2 時系列（裁判所による認定事実）

裁判所が認定した事実によれば、本件の時系列は概要以下のとおりである。

・平成25年8月1日

Xは、Y2に対して、妊娠を報告（当時、妊娠4か月）し、その際、Y2は、Xに対して、できる業務とできない業務を確認するよう指示した。



弁護士
結城 優
(ゆうき ゆう)
ロア・ユナイテッド
法律事務所

Profile

高知県出身。
東京大学法学部卒業、中央大学法科大学院修了。
人事労務案件を使用者側・労働者側を問わず手がけ、労使双方が納得できる真の問題解決に日々取り組んでいる。
労働法制特別委員会（東京弁護士会）所属。著書は「新労働事件実務マニュアル」（ぎょうせい、共著）等。

・平成25年9月13日

XとY2の面談が行われ（以下「本件9月面談」という。）、Xは、Y2に対し、できる業務を挙げて業務の軽減を求めた。

本件9月面談中、Y2は、Xに対し、Xができる業務として挙げた歩行介助の危険性を指摘するとともに、妊娠以前からのXの勤務態度について改善指導をし、それと同時に、「妊婦として扱うつもりはないんですよ」、「万が一何かあっても自分は働きまわす覚悟があるのか、最悪ね。だって働くちゅう以上、そのリスクが伴うんやけん」などの発言をした（以下「本件発言」という。）。また、本件9月面談終了時、Y2はXに対して、できる業務とできない業務について、再度、医師に確認して申告するよう指示した。

・平成25年12月3日

Xは、Y2のB本部長と面談し、再度、業務の軽減を求めた（以下「本件12月面談」という。）。同日以降、送迎業務は近場に限られ、同月9日以降は遠方への送迎や入浴介助を免

除され、出勤日はB本部長との話し合いで定められることになる等、具体的にXの業務の軽減が図られた。

・平成26年1月

Xの勤務時間は、平成25年12月までは8～10時間であったところ、平成26年1月より、4時間程度とされた。

3 主な争点

本件の主な争点は、①Y2の配慮義務違反およびY1社の責任の有無（より具体的には、ア.XとY2との面談におけるY2の本件発言を含むY2のXに対する言動がマタハラ、パワハラに該当するか否か、イ.軽易業務への転換の求めに対するYらの対応が違法といえるか否か、ウ.時間給であったXの勤務時間を短縮したことが違法といえるか否か）、②損害額である。

なお、Xの時給は業務別に定められていたところ、Xはそのような業務別の賃金合意はなかったとして未払賃金請求も行っているが、これについては主要な争点ではないため、本稿では詳細を割愛する。

裁判所の判断



1 争点①（Y2の配慮義務違反およびY1社の責任の有無）についての判断

(1) Y2の配慮義務違反について

ア Y2のXに対する言動がいわゆるマタハラ、パワハラに該当するか否か

まず、Y2のXに対する本件発言について、「その趣旨は、Xの勤務態度につき、真摯な姿勢とはいえず、妊娠によりできない業務があることはやむを得ないにしても、できる範囲で創意工夫する必要があるのではないかという指導をすることにあつたのであり、また、従前のXの勤務態度から見てその必要性が認められることからすれば、その目的に違法があるということとはできない」とした。

その上で、本件発言は、「必ずしも肯定的ではない原告に対する評価を前提としても、やや感情的な態度と相まって、妊娠をした者(X)に対する業務軽減の内容を定めようとする機会において業務態度等における問題点を指摘し、これを改める意識があるかを

強く問う姿勢に終始しており、受け手(X)に対し、妊娠していることを理由にすることなく、従前以上に勤務に精励するよう求めているとの印象、ひいては、妊娠していることについての業務軽減等の要望をすることは許されないとの認識を与えかねないもので、相当性を欠き、また、速やかにXのできる業務とできない業務を区分して、その業務の軽減を図るとの目的からしても、配慮不足の点を否定することはできず、全体として社会通念上許容される範囲を超えているものであって、使用者側の立場にある者として妊産婦労働者(X)の人格権を害するものといわざるを得ない。」と述べ、「業務指導としては不当なものである。」と結論付けた。

イ 軽易業務への転換の求めに対するYらの対応が違法といえるか否か

まず、「Y2は、Xに対し、再度医師に対してできる業務とできない業務を確認して申告するように指示しており、妊産婦と医師の関係性を考慮すれば、かかる指示をして、Xの申告を待つこと自体に

問題があるとはいえない。」とした。

その上で、本件発言には違法なものがありXが萎縮していたことを勘案し、「指示をしてから一月を経過してもXから何ら申告がないような場合には、Y1社においてXに状況を再度確認したり、医師に確認したりして原告の職場環境を整える義務を負っていたというべきである。そして、Y1社は、同年10月13日以降も拱手傍観し、何らの対応をしていないところ、Y1社が、Xに対して負う職場環境を整え、妊婦であったXの健康に配慮する義務に違反したものと見える。」と結論づけた。

ウ 時間給であったXの勤務時間を短縮したことが違法といえるか否か

裁判所は、Y2はXの体調に配慮して1日4時間程度の勤務としており、その目的に違法な点があるとはいえないこと、当時においてXから異議を唱えられたことは窺われないこと、A営業所において4時間勤務とすることは必ずしも異常な措置とはいえないこと、平成25年12月には労働時間を含めて労働の軽減を求めていること等の事実を認定し、「未だ違法とまでいうことはできない」と判断した。

(2) Y1社の責任の有無について

ア 使用者責任

Y2の言動は、Y1社の事業の執行として行ったものであること

を理由に、Y1社の使用者責任(民法715条)を肯定した。

イ 債務不履行責任

Y1社は、Xの使用者として、雇用契約に付随する義務として妊娠した原告の健康に配慮する義務を負っていたことを前提に、Y1社はY2からXが妊娠したとの報告を受けながら、その後、Y2から具体的な措置を講じたか否かについて報告を受けるなどとして、さらにY2を指導することや他の者をして具体的な業務の軽減を指示することをせず、Xから妊娠の申し出があった平成26年8月以降、再度原告からの申し出を受けた同年12月まで業務軽減等の適切な対応をしていないことを指摘し、このようなY1社の対応は「就業環境整備義務に違反したものである」ということができる」とした。

2 争点②(損害額)についての判断

裁判所は、Y2の本件発言は業務指導の枠を超えた不相当なものであり、原告の精神的苦痛は相当なものであるとした上で、他方、Y2に嫌がらせの目的があったとはいえないこと、業務軽減についてはXから申告もない中で従前の業務内容を変更しなかったにとどまり、ことさらにXに負担を負わせたなどの事情も認められないことを踏まえ、損害額としては35万円が相当であるとした。

【解説】企業人事の実務上の対応への参考 Explanation

1 人事担当者の心構え

(1) 本判決を踏まえた妊産婦労働者対応の留意点

まず、本判決では、Y2のXに対する業務指導や本件発言について、業務指導の必要性があったことを認めつつも、妊娠による業務軽減等の要望が許されないとの認識を与えかねないもので、相当性を欠くと認定されている。したがって、たとえ普段から勤務成績や勤務態度に問題がある従業員であったとしても、当該従業員が妊産婦労働者である場合、その者に対する業務指導は、その方法や内容、時期等によっては妊産婦労働者に対する配慮を欠くものとして違法・不当と評価されるリスクがある。使用者としては、妊娠とは関係なく勤務成績や勤務態度等に問題がある場合であっても、当

該妊産婦労働者に対して業務指導を行う場合には、その方法や内容、時期等について慎重に検討した上で行うべきであろう。

次に、本判決によれば、使用者としては、当該妊産婦労働者に対して十分なコミュニケーションをとり、たとえ労働者側からの申告がない場合であっても、随時、状況や意向を確認するなど会社から積極的に配慮する姿勢が求められる。使用者としては、妊産婦労働者の健康や職場環境に最大限配慮していたことを客観的証拠に残しておくことがリスク回避につながる。例えば、当該妊産婦労働者との面談(ヒアリング)は録音を撮っておく、当該妊産婦労働者の状況や意向を確認する際にはそのやり取りを書面に記録しておく等の工夫が考えられる。

また、本判決では、損害額としては35万円と判断されたが、マタハ

ラには流産や早産のリスクがあり、仮にそのような事態が起こった場合には、より高額な慰謝料額が認められる可能性がある。使用者としては、そのようなリスクも踏まえ、慎重な対応を心掛けるとともに、マタハラの問題に真摯に取り組む姿勢が重要であろう。

(2) 参考裁判例

参考裁判例として、マタハラに関するリーディングケースである広島中央保健生協(C生協病院)事件(最一小判平成26年10月23日労判1100号5頁、本誌第19号16~19頁掲載)及びその差戻審(広島高判平27年11月17日労判1127号5頁)がある。同事件は、妊娠を理由とした軽易業務への転換に伴い降格した措置が「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」という。)9条3項の禁止する不利益取扱いに当たり私法上無効か否かが争われた事件であり、本件とは事案を異にするものの、同事件判決においては、妊産婦労働者の意向確認や妊産婦労働者に対する適切な説明が求められており、妊産婦労働者とのコミュニケーションの在り方が問われた点で共通しており、参考にすべきである。

なお、本稿では詳細を割愛した業務別賃金合意の争点につき、本判決では、業務別時給に女性が合意していたと認められ、また、業務によって時給が異なることが直ちに不合理ともいえないとして、すべてを介護職員時給で計算した場合との賃金の差額請求が棄却されたが、上記最高裁判決の同意判断基準(自由な意思に基づいて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か否か)からは疑問が残る。

(3) マタハラ指針

平成28年3月、均等法11条の2、育児・介護休業法25条が新設され、事業主は、上司・同僚が、職場において、労働者(均等法では、女性に限る。)に対し、妊娠・出産・育児休業等を理由とする就業環境を害する行為をすることがないように防止措置を講じることを新たに義務づけられた。

【参考】均等法第11条の2

(職場における妊娠、出産等に関する言動に起因する問題に関する雇用管理上の措置)

1 事業主は、職場において行われるその雇用する女性労働者に対する当該女性労働者が妊娠したこと、出産したこと、労働基準法第65条第1項の規定による休業を請求し、又は同項若しくは同条第2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って厚生労働省令で定めるものに関する言動により当該女性労働者の就業環境が害されることのないよう、当該女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備その他の雇用管理上必要な措置を講じなければならない。

2 厚生労働大臣は、前項の規定に基づき事業主が講ずべき措置に関して、その適切かつ有効な実施を図るために必要な指針を定めるものとする。

3 略

事業主が講ずるべき措置の具体的な内容は、いわゆる「マタハラ指針」(平成28年厚労省告示312号)によって示され、具体的には、①事業主の方針等の明確化およびその周知・啓発、②相談・苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③マタハラの原因に係る事後の迅速かつ適切な対応(再発防止措置含む)、④マタハラの原因や背景となる要因を解消するための措置、⑤上記①から④までの措置と併せて講ずべき措置(プライバシー保護、不利益取扱禁止)が定められている。同指針は、平成29年1月1日から施行されているので、使用者としては、実務上、留意が必要である。

2 最後に

厚労省の調査によれば、前記妊娠・出産等を契機とする不利益措置の最高裁判決以降、全国の労働局へのマタハラに関する相談件数は年々増加しているという。マタハラ問題が今後ますます顕在化してくると予想される中で、本判決は、使用者として留意すべき妊産婦労働者対応のポイントが示唆されており、実務上、非常に参考になると考える。

また、マタハラ等のハラスメントについては、実は人事担当者レベルだけで注意を促しては対応として不十分である。社内研修を行う等の方法により、一般社員も含めた全社員でハラスメントについての理解を深め、職場のハラスメントを防ごうという社内全体の意識・風土作りが根本的には重要である。

