



鳥取県医療勤務環境改善支援センター通信 第19号

『産休・育休後、復帰する女性への対応について』

はじめに

職場において、女性が妊娠、出産、育児休業を経て職場復帰することはよくあることだと思います。では女性が職場復帰した際、どのように配慮、対応するべきでしょうか。

マタニティハラスメントとは

マタニティハラスメントとは妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いのことをいい、通称「マタハラ」とも言われています。マタハラについての相談件数は年々増加し、マスコミ等でも頻繁に取り上げられるようになってきました。このマタハラについては、平成26年10月23日に最高裁が一步踏み込んだ判断をしたとして、大きな話題を呼びました。

平成26年最高裁判決とは

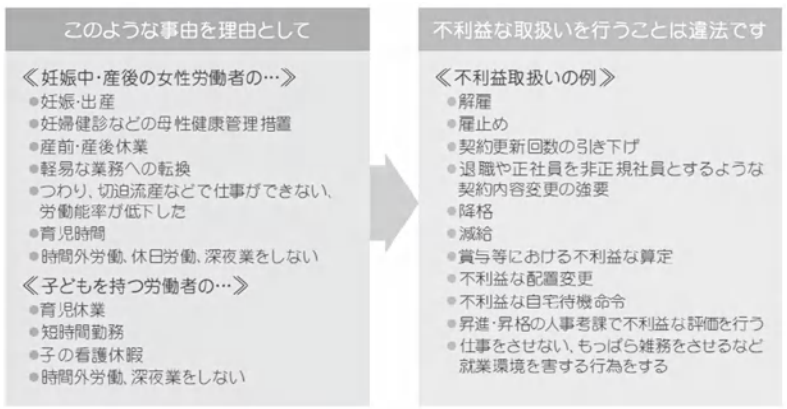
この事件は、広島市内の病院にPTとして勤務していた女性が、妊娠を理由に管理職の地位と職務手当を喪失されたことや、職場復帰後も副主任に任用されないこと等を理由として、病院に対し、職務手当や慰謝料等約175万円の支払いを求めたものです。一審・二審では、女性の希望を受けて病院側が、訪問リハビリ業務から病院リハビリ業務（より身体的負担が小さいとされていた）に異動させたこと、異動の約半月後に副主任の免除について本人から了解を得ていたこと等を理由として、違法とはいえないと判断しました。そ

して女性側の敗訴判決（請求棄却判決）となりました。しかし、最高裁はこの判決を破棄し、妊娠による軽易業務への転換を契機として降格させる病院側の措置は、原則として違法であるとしたうえで、例外的に以下の2つの場合に限り適法となるとしました。

- ①当該労働者の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。
- ②降格の措置をとることなく軽易業務への転換をさせることに支障がある場合であって、降格の措置をとることが、妊娠を理由とする不利益取り扱いを禁止した法律の趣旨に反しない特段の事情が存在するとき。

ちなみに厚生労働省による「妊娠・出産・育休等を理由とする不利益取扱いに係るQ&A」では、「原則として、妊娠・出産・育休等の終了から1年以内に不利益取扱いがなされた場合は『契機として』いると判断する」としています。

人手不足が叫ばれる中、産休・育休後の女性が働きやすい職場環境をつくることは避けて通れない事案になります。今一度、自らの医療機関の対応について再考されてはいかがでしょうか。



(今回の担当：医療労務管理アドバイザー 尾崎宏之 社会保険労務士)

《過去に掲載した記事は、勤改センターのホームページからも閲覧できます》

お問い合わせ・ご相談など、お気軽にご連絡ください。ご利用は無料です。

鳥取県医療勤務環境改善支援センター（略称：勤改センター）

住所：鳥取市戎町317（鳥取県医師会館内） TEL：0857-29-0060 FAX：0857-29-1578
 メール：kinmukaizen-c@tottori.med.or.jp
 HP：http://www.tottori.med.or.jp/kinmukaizen-c/

鳥取 勤務環境改善 検索