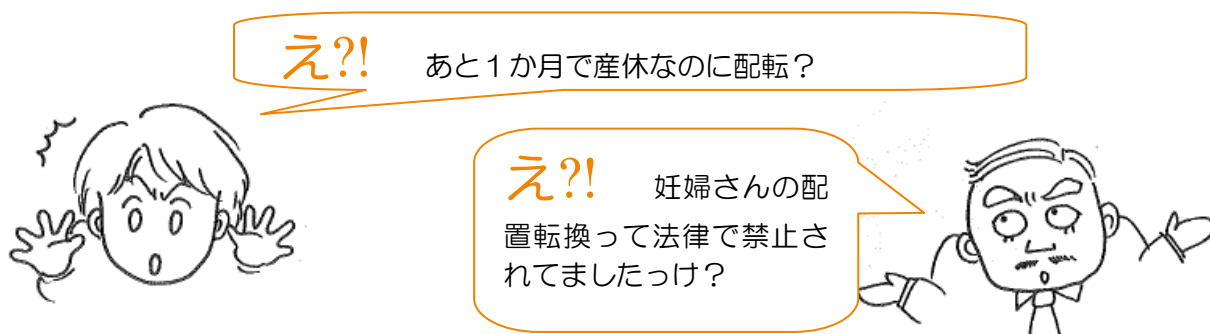


## (ケース6) その配転、今、必要ですか？

… 退職に追い込むことも止めてください …



### あらすじ

藤沢 神奈子さんは、従業員 100 人程度の雑誌社で編集者として働く勤続 5 年目の正社員です。週刊誌と月刊誌を 1 誌ずつ担当しており、切りに追われる日々ですが、業界で顔も広くなり、どんどん仕事が楽しくなってきました。定年までこの仕事を頑張るつもりで神奈子さんは、編集長になる前には子どもを 2 人産みたいというキャリアビジョンを持っていました。

現在、妊娠 7 か月。神奈子さんの会社では、これまで産休・育休を取得した女性はおらず、みんな、結婚や出産のタイミングで退職していました。社長も編集局長も「3 歳児神話」の信者で、「母親が外で働くななんて子どもがかわいそう」「残業だとかできないなら編集者の仕事なんて無理でしょう」と言われることもしばしばですが、そんなことでへこたれる神奈子さんではありません。妊娠経過も順調で、引継ぎ準備も万端、あと 1 か月で産前休業です。

そんなある日、神奈子さんは、編集局長に呼ばれました。来月から経理部に配置転換するということです。神奈子さんは経理なんてやったことがありません。産前休業までの暫定的な配置転換なのか聞いたところ、「会社の配置転換命令なんだから、いつまでなんてない」とのこと。理由を聞いても、「編集者が産休で休むのは困るんだよ」「出産前に何かあったら責任が取れないし、大事にした方がいいよ」「通勤が長くなる別の支店に配転といってるわけじゃないし、給料も今までどおり払うから」とのこと、どうしても納得できません。

「編集者の仕事ができないなら、この会社を辞めるしかないかな…」とも思いましたが、産休も育休も編集者の仕事もあきらめがたく、労働局に相談しました。

### 労働局の解説

1. 妊娠・出産等を理由とする不利益な配置転換は男女雇用機会均等法第 9 条第 3 項違反です。
2. 同条は妊娠している女性労働者に対する配置転換を一律に禁止するものではありませんが、通常の人事異動ルールからは十分に説明できず合理的な理由が無いもの、労働者に相当程度の経済的又は精神的な不利益を生じさせるものについては法違反となる可能性があることに留意が必要です。
3. また、本ケースについては、事業主の真意が妊娠した女性に対する退職強要であり、女性は妊娠したら退職させる方針があるのではないかという法律上の問題もあります。

## 関係法令 … 不利益な配置転換に関する法令

### ■ 男女雇用機会均等法第9条第3項

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いは禁止。

### ■ 厚生労働省令

不利益取扱いには、「不利益な配置の変更を行うこと」が含まれる。

### ■ 指針

配置の変更が不利益な取扱いに該当するか否かについては、配置の変更の必要性、配置の変更前後の賃金その他の労働条件、通勤事情、労働者の将来に及ぼす影響等諸般の事情について総合的に比較考量の上、判断すべきものであるが、例えば、通常の人事異動のルールからは十分に説明できない職務又は就業の場所の変更を行うことにより、当該労働者に相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせることは、(2)の又の「不利益な配置の変更を行うこと」に該当すること。

### ■ 解釈通達

指針第4の3(3)への「通常の人事異動のルール」とは、当該事業所における人事異動に関する内規等の人事異動の基本方針などをいうが、必ずしも書面によるものである必要はなく、当該事業所で行われてきた人事異動慣行も含まれるものであること。「相当程度経済的又は精神的な不利益を生じさせること」とは、配置転換の対象となる労働者が負うことになる経済的又は精神的な不利益が通常甘受すべき程度を著しく越えるものであることの意であること。

## 神奈子さんのその後 …どのように解決したのか

労働局からは、会社に対して上記条文について説明しました。会社は法律等については理解したものの、他の労働者との公平性の観点からも一度出した配置転換命令の撤回は出来ないと主張。神奈子さんは、長い目でみて編集者として仕事を続けられることが最優先であり、会社の体質を考えると一度決めたことを撤回しないことは覚悟していたとのこと。

(1)配置転換命令の撤回はしないが、実際には、産休までは引継ぎ期間として編集局で勤務すること、(2)育休後の復職先については神奈子さんの育児状況等を踏まえ編集としての復職を前提に復職時によく話し合うことを双方で確認し解決することを選びました。結果的には、優秀な編集者である神奈子さんに経理の仕事させることに何のメリットもないと気付いた会社は、神奈子さんを編集局に復職させました。神奈子さんが第1号として道を切り開いたおかげで、その後も産休・育休を取得する女性が続きました。今では月に1度、ママさんランチ会を開催するなど、育児と家庭の両立があたりまえの社風になってきました。先月のママさんランチ会には、なんと、育休パパ第1号も参加。パパママランチ会と名前を変えなきゃねなどと盛り上がりました。

