

Q1010. 妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させることはできますか？

妊娠中の軽易な業務への転換を契機として降格させる使用者の措置は、原則として雇用機会均等法9条3項が禁止する取扱いに該当します。もっとも、裁判例には、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る合理的な理由が客観的に存在する場合、又は事業主において当該労働者につき降格の措置をとることなく軽易な業務への転換をさせることに円滑な業務運営や人員の適正配置の確保などの業務上の必要性から支障がある場合であって、上記措置につき同項の趣旨及び目的に実質的に反しないものと認められる特段の事情が存在する場合、同項の禁止する取扱いには該当しないと判断したものがあります（広島中央保健生協事件最高裁第一小法廷平成26年10月23日判決）。

この裁判例は、使用者による説明の内容や労働者の意向等に照らし、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る合理的な理由が客観的に存在する場合には、当該措置が、妊娠・出産等を理由とした不利益な取り扱いに該当しないと判断したものと考えられます。

したがって、合理的な理由が客観的に存在する場合、又は特段の事情が存在する場合でなければ、妊娠中の軽易業務への転換を契機として降格することはできないと考えます。

弁護士法人四谷麴町法律事務所

勤務弁護士作成