

生涯学習とキャリアデザイン Vol. 12 No.2

2014年度 法政大学キャリアデザイン学会紀要

## 妊娠・出産・育児期における女性のキャリア形成の課題

—妊娠差別に関する最高裁判決を受けて—

Women's Career Issues During Pregnancy, Childbirth, and Childcare:  
The Supreme Court's Judgment on Pregnancy Discrimination

武石 恵美子

TAKEISHI Emiko

2015年3月

# 妊娠・出産・育児期における 女性のキャリア形成の課題 —妊娠差別に関する最高裁判決を受けて—

法政大学キャリアデザイン学部教授 武石 恵美子

## 1. 問題意識

2014年10月23日、最高裁において、妊娠による降格が男女雇用機会均等法の不利益取扱いに当たるとする初めての判断が示され、注目を集めた。妊娠や出産に伴う職場における不利益な取扱いは、「マタニティ・ハラスメント」とも呼ばれ、近年この問題が取り上げられることが多くなってきた<sup>1)</sup>。

2014年に連合が実施した「第2回 マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」<sup>2)</sup>によれば、妊娠経験のある女性のうち、自身が「マタハラ」を経験した割合は1/4程度にのぼり、その内容としては、「妊娠中や産休明けなどに、心無い言葉を言われた」（10.3%）、「妊娠を相談できる職場文化がなかった」（8.2%）などの他に、「妊娠・出産がきっかけで、望まない異動をさせられた」（2.8%）など、今回の最高裁判決の事案に類似する状況もあげられている。

厚生労働省が発表している「平成25年度 都道府県労働局雇用均等室での法施行状況」の公表資料によれば、雇用均等室に寄せられた男女雇用機会均等法に関する相談(21,418件)の内容は、「第11条関係（セクシュアルハラスメント）」が最も多く9,230件、次いで「第9条関係（婚姻、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱い）」3,663件、「第12条、13条関係（母性健康管理）」で3,416

件となっている。妊娠・出産や母性保護などに起因する問題が、職場の中で多く発生していることがわかるデータである。

近年、妊娠・出産後も就業を継続する女性が増えており、妊娠・出産、それに続く育児期を通じて、長期的にキャリア形成を図ることが重要になっているが、一方で上述のような状況が是正されないのは看過できない問題である。安倍政権下においては女性活躍推進が重要な政策に位置付けられており、妊娠・出産に伴う離職を減らすことが数値目標として掲げられている。具体的には25～44歳の女性の就業率を、2012年の68%から2020年には73%まで引き上げることが目標値として掲げられている<sup>3)</sup>。

妊娠・出産は女性にしか起こらないライフイベントであり、男性中心の従業員構成の職場では大きな問題にはならなかったが、妊娠・出産後も働き続ける女性が増え、この時期にどのような働き方を認めてどのような仕事経験を積ませるのが、職場管理において重要な課題になっている。そうした女性の就業実態がある中で、今般の最高裁判決が出されたことは、企業の雇用管理、職場管理のあり方に少なからず影響を及ぼすものと考えられる。

以上の問題意識に立ち、本稿では、2014年10月の最高裁判決が、企業や職場における女性のキャリア形成のあり方にどのような影響を及ぼす

可能性があるのかについて検討する。判決を法学的な観点ではなく、人事管理、職場管理の観点から検討を行うのが本稿の目的である。具体的には、妊娠・出産・育児期の女性に対する仕事配分やそれに伴うキャリア形成のあり方について、現状における課題を踏まえつつ検討を行うこととする。以下、2節において今回の最高裁判決の概要についてみた上で、特に妊娠・出産・育児期における女性に対する仕事配分の現状及び課題を3節において整理する。その上で、4節では最高裁判決を踏まえて企業・職場における女性のキャリア形成にどのような対応が求められるのかについて、ドイツ、イギリスの対応を参照しながら検討を加え、5節で結論をまとめる。

## 2. 最高裁判決の概要

まず、2014年10月の最高裁判決について、その概要をまとめておきたい<sup>4)</sup>。

本件は、病院に勤務していた理学療法士の女性が、妊娠中に軽易業務への転換を請求して異動したことに伴い、それまでの副主任（管理職ポスト）から外され、産前産後休暇、育児休業を経て復職した後も副主任の職には戻れないことから、副主任を外されて降格となったのは、男女雇用機会均等法第9条3項において禁止されている妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いに当たり、法に反しているとして、損害賠償を求めて訴訟を提起したものである。

2012年2月の一審広島地裁判決、同年7月の二審広島高裁判決においては、本人の同意を得た上で、病院側の人事配置上の必要性に基づいてその裁量権の範囲内で行われたものと判断し、原告の請求を棄却した。

この原審に対して、上告を受けた最高裁は、「原判決破棄、広島高裁に本件差し戻し」の判決を出した。最高裁判決の判断の枠組みは以下のとおりである。

本件は、妊娠に伴う軽易業務への転換を理由に降格された事案であるが、最高裁判決においては、

「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、原則として男女雇用機会均等法第9条3項の禁止する取扱いに当たるものと解される」との原則を示した。その上で、「不利益取扱い」に当たらない場合を2つの点から示している。

1つが、「当該労働者につき自由な意思に基づいて降格を承諾したと認めるに足る合理的な理由が存在するとき」である。これに関しては、次のように述べられている。「承諾に係る合理的な理由に関しては、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置の前後における職務内容の実質、業務上の負担の内容や程度、労働条件の内容等を勘案し、当該労働者が上記措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たか否かという観点から、その存否を判断すべきものと解される」。つまり、①軽易業務への転換という労働者にとって有利な状況と、降格という不利な状況の内容や程度を合理的に判断すること、②それに関して事業主が本人に説明をして本人が承諾すること、の2つが、「自由な意思による承諾」と判断する上で重要であるとしている。

「不利益取扱い」に当たらないもう1つの観点が、「業務上の必要性という特段の事情がある場合」である。これについて判決では、「当該労働者につき降格の措置を執ることなく軽易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、「業務上の必要性の内容や程度及び上記の有利又は不利な影響の内容や程度に照らして、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とき」とされている。「特段の事情」については、「業務上の必要性の有無及びその内容や程度の評価に当たって、当該労働者の転換後の業務の性質や内容、転換後の職場の組織や業務態勢及び人員配置の状況、当該労働者の知識や経験等を勘案するとともに、上記の有利又は不利な影響の内容や程度の評価に当たって、上記措置に係る経緯や当

該労働者の意向等をも勘案して、その存否を判断すべきものと解される」としている。

この枠組みに照らして、本件内容を検討した最高裁の判断は以下のとおりである。

第1の点について、「本件措置による影響につき事業主から適切な説明を受けて十分に理解した上でその諾否を決定し得たものとはいえず」、「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いうことはできない」と指摘している。「軽易業務への転換及び本件措置により受けた有利な影響の内容や程度は明らかではない一方で、上告人が本件措置により受けた不利な影響の内容や程度は管理職の地位と手当等の喪失という重大なものである」として、措置の有利な面が明らかにされていない点も問題視している。

第2の点については、「降格の措置を執ることなく軽易業務への転換をさせることに業務上の必要性から支障があったか否か等は明らかではなく、「均等法9条3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の存在を認めることはできない」として、特段の事情の存否について判断せずに均等法が禁止する不利益取扱いに当たらないとした原審の判断に疑問を投げかけている。

### 3. 妊娠・出産・育児期の女性のキャリア形成の現状

#### (1) 最高裁判決のポイント

それでは、以上の最高裁の判断は、職場における妊娠・出産・育児期の女性への仕事配分等の対応及びその結果としての女性のキャリア形成に、どのような影響を及ぼすことになるのだろうか。

最高裁判決において筆者が注目する点は、妊娠・出産等を理由に女性の異動や業務を変更する場合に、本人の承諾があることを重視している点、その前提として業務内容が変わることによるメリット・デメリットを職場として検討することの重要性を指摘している点である。判決は、本件におい

ては、事業主が女性労働者に対し、当該措置に伴う女性のキャリアに与える影響等について、十分な検討・説明がなされていないことに関し、問題指摘がなされたといえる。

近年、仕事と育児の両立支援制度の充実により、正社員を中心に女性の就業継続が増えている。国立社会保障・人口問題研究所「第14回出生動向基本調査（夫婦調査）」によれば、1985～89年には出産前後で就業を継続している正規職員の女性は40.4%であったが、2005～09には52.9%へと上昇している。

このように妊娠・出産・育児期を通じて女性の企業定着が進んでいるが、この時期は、妊娠中の体調の変化、産前産後休暇や育児休業など長期的な休業取得、さらに休業復帰後も家族的責任の増加に伴う働き方の変更など、身体面、業務遂行面で、出産前とは明らかに異なる状況に置かれる。女性の就業継続が進んできた現在、こうした状況に職場においてどのように対応するのかについては試行錯誤の段階にあるといえる。女性が妊娠・出産・育児期を経て長期的にキャリアを形成するという観点からみて、現状はどのような課題があるのか。今般の最高裁判決を受けて、まずこの点について検討をしていきたい。

#### (2) 妊娠・出産・育児期の対応の4類型

妊娠・出産・育児期の女性に関する企業・職場の対応については、以下の4つの類型化が考えられる。

まず第1に、「排除する」というものである。退職勧奨や正規から非正規への雇用形態の変更など、明確な不利益取扱いである。「マタニティ・ハラスメント」の典型的ケースといえるだろう。この根底には、妊娠・出産等に配慮することは職場のパフォーマンスを低下させデメリットが大きいという考え方があり、排除の力が働くと考えられる。

第2が「一律的・機械的な対応」である。退職勧奨などの排除はしないものの、例えば妊娠したら営業の第一線から間接部門に異動させるなど、

これまでの職場の慣行により一律的に対応する、もしくは、本人の申し出に対して機械的に対応する、といったケースである。

第3が、「不合理な配慮」もしくは「過度な配慮」と呼べるような対応である。妊娠や育児期は特別な配慮が必要だと考えて、忙しい部署から忙しくない部署に異動させたり、打ち合わせや会議の多い業務から一人で完結できるような業務に変えたりするようなケースである。現実には、職場において、妊娠や育児への「配慮」として、こうした対応がなされることは多いが、本人の意思を尊重せずに一方的な対応となっているため、女性の仕事への意欲にマイナスの影響を及ぼし、長期的なキャリア形成という点で問題となる<sup>5)</sup>。

第4の対応が、妊娠・出産・育児期も本人の成長を期待して業務配分を行うという対応で、望ましい対応である。女性の就業継続傾向が強まっていることから、長期的視点に立った人材活用策として、妊娠・出産・育児期においても能力発揮を積極的に進めるケースである。

現状においては、第1の類型から第4の類型までが混在している。明らかな不利益取扱いである第1の対応はただちに是正が求められるものの、第2、第3の対応の類型は不利益かどうかの判断が難しい面もあり、実際にこうした対応が行われているケースは多いと考えられる。

今回の最高裁判決は、第2の類型に近いと考えられる。つまり、妊娠中の女性労働者の希望を受

けて軽易な業務に転換しているが、それが副主任から外れるという降格を伴ったものであり、降格という状況が本人のキャリアにどのような影響が及ぶのかについての検討がないままに希望を受け入れて、機械的に対応したことが、訴訟につながったと見ることができる。

最高裁判決では、妊娠期にとる措置について、事業主はその有利な影響、不利な影響を勘案して対応するとともに、企業として労働者本人に対する説明責任を果たして本人の同意を得ることの重要性を指摘している。本人の希望を表面的に受け入れ機械的・一律的な対応をすることにより不利益な状況につながることにノーの判断を行ったといえる。この判断は、第3の類型にも影響する。すなわち、本人の意向を確認しないままに、「良かれ」と思ってとった措置は、その及ぼす影響によっては、今回の判断に照らして「不利益取扱い」と判断される可能性があるといえよう。

### (3) 妊娠期の職場対応の現状

それでは、妊娠・出産・育児期に、実際の職場では、どのような対応が行われているのだろうか。

これに関して、以下では、(株)インテージリサーチ「平成25年度育児休業制度等に関する実態把握のための調査研究事業」において実施した調査(以下「実態把握調査」という。)の分析結果に基づいて検討を進めたい<sup>6)</sup>。以下で使用する「実態把握調査」のデータは、20～40代の子ども(小

表1 末子妊娠時の働き方の変化(複数回答)

|                             | n   | 事や軽<br>内作易<br>容業な<br>のの業<br>変制務<br>更限へ<br>な<br>の<br>ど転<br>仕換 | ど所<br>・属<br>配部<br>置署<br>のの<br>変変<br>更更<br>な | を労定勤<br>含働時務<br>む・間時<br>～深外間<br>夜労の<br>業働短<br>の・縮<br>免休(一<br>除日法 | そ<br>の<br>他 | か<br>い<br>っ<br>ず<br>た<br>れ<br>の<br>変<br>化<br>も<br>な | い<br>あ<br>て<br>は<br>ま<br>る<br>も<br>の<br>は<br>な |
|-----------------------------|-----|--|---|--|-------------|---|--|
| 末子妊娠中に働き方で変化があったもの          | 882 | 17.6   | 9.8   | 19.4   | 1.0         | 64.1  | -  |
| 変化があったもののうち、あなたの希望と異なっていたもの | 882 | 6.0  | 4.2   | 3.6  | 0.7         | -   | 88.0   |

注：分析対象は、妊娠時に「正社員・職員」の女性である。

学校就学前)をもつ女性会社員のデータで、妊娠時正社員・職員のケースに限定して分析する。

まず、末子の妊娠時の働き方の変化に関してみていきたい。「実態把握調査」では、末子妊娠時に、妊娠を理由として仕事内容や配置、勤務時間の短縮など働き方が変わった経験の有無を尋ねるとともに、それが自分の希望と異なっていたかどうかを併せて尋ねている。その結果を表1に示した。仕事内容、働き方が変わった経験としては、「いずれの変化もなかった」が64.1%と2/3を占める。「勤務時間の短縮(法定時間外労働・休日労働・深夜業の免除を含む)」が19.4%と2割程度を占め、希望と異なったケースは3.6%と少ない。一方で、「軽易な業務への転換や作業の制限など仕事内容の変更」は17.6%が経験し、希望と異なったケースは6.0%、「所属部署の変更など・配置の変更」は9.8%が経験し、希望と異なったケースは4.2%と、該当者の中で希望と異なるケースが比較的高い。

本人が希望していないにもかかわらず妊娠中に仕事が変わるという対応は、前述した類型でいえば、第2または第3の類型とみることができよう。本調査事業では、企業の人事担当に対する調査も実施しているが、その結果によると、育児・介護休業法への対応を進めていく中での課題とし

て最も多い回答が「部署における業務内容や職種によって、制度の利用のしやすさに格差が生じる」(40.7%)である。妊娠や出産への対応の難しい業務や職種に就いている女性が、意に沿わない異動や業務変更が行われている実態があることが推測される。

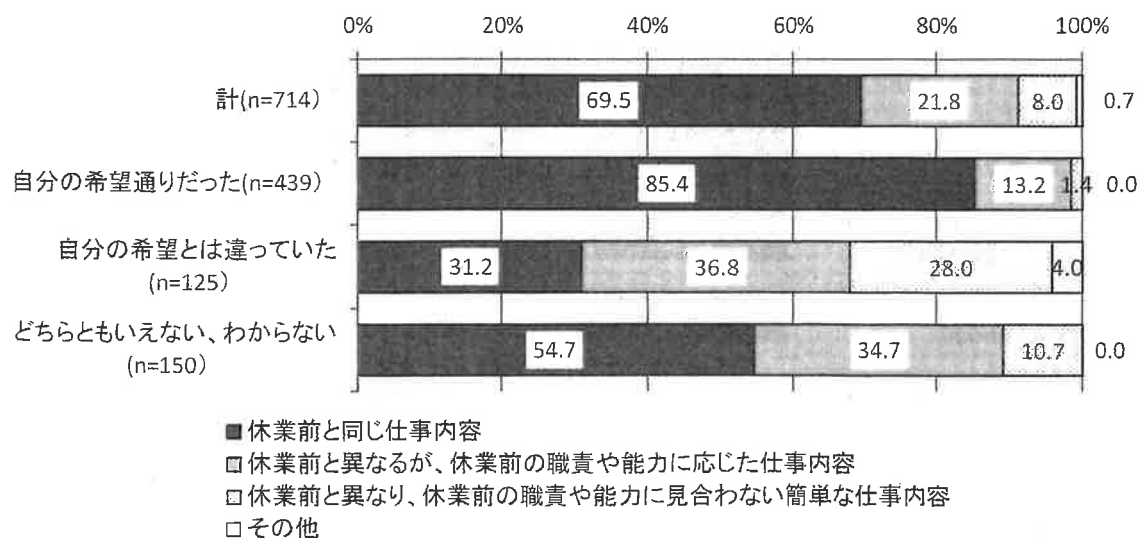
#### (4) 出産後の職場対応の現状

出産前後は産前産後休暇や育児休業を取得するなど長期に職場を離れるケースが多く、育児休業取得後復帰した時点の職場対応が問題になる。

この点について「実態把握調査」を分析した結果が図1である。これを見ると、69.5%が「休業前と同じ仕事内容」で復帰しているが、3割程度は「休業前とは異なる仕事内容」に変更になっており、そのうち「休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容」に変わっているケースが8.0%となっている。

「実態把握調査」では、これが自分の希望と合致していたかどうかを尋ねているが、全体で「自分の希望通りだった」は61.5%、「自分の希望とは違っていた」が17.5%、「どちらともいえない、わからない」が21.0%で、希望通りは6割程度である。希望状況と仕事内容のクロス分析を行うと、『自分の希望通りだった』場合には、復帰後も「休

図1 育児休業取得後の仕事の希望状況と仕事内容等の変化の状況



注：分析対象は、妊娠時に「正社員・職員」で、育児休業取得後職場復帰した女性である。

業前と同じ仕事内容」が85.4%と多数を占めるが、『自分の希望とは違っていた』場合には、「休業前と同じ仕事内容」が31.2%と少なく、「休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容」に変わっている割合が28.0%と高い。育児休業から復帰後には、本人の希望とは異なる仕事、しかも「休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容」という不本意な仕事内容に変更されているケースが一定割合存在していることがわかる。

図2により育児休業を取得したことが人事評価にどのように影響すると感じているのかについてみると、「育児休業を取得したこと自体は、復職後の評価に影響していない」は全体で50.3%にとどまり、「復職後の評価にマイナスの影響があった」が21.3%、「どのように評価されたかわからない、知らない」が28.3%である。

仕事の希望状況とのクロス分析の結果、『自分の希望通りだった』場合には、「復職後の評価に影響していない」が64.0%と2/3を占めるが、『自分の希望とは違っていた』場合には、「復職後の評価にマイナスの影響があった」が40.8%、「どのように評価されたかわからない、知らない」が30.4%など、マイナスの評価になっていると考え

る割合が高くなる。

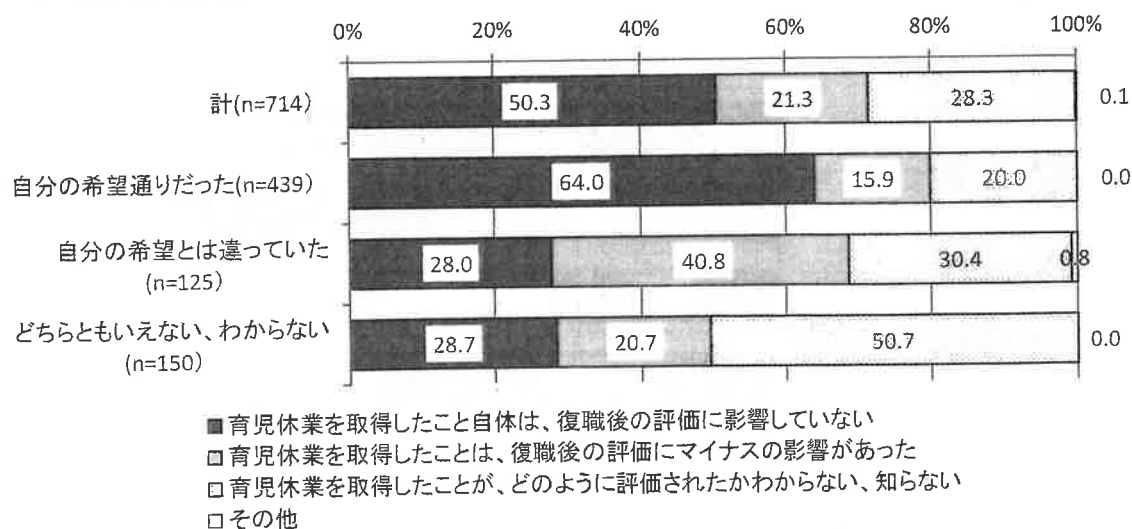
さらに、図3により現在の仕事へのやりがいを尋ねた結果をみると、やりがいを「非常に感じている」は9.0%、「ある程度感じている」が56.9%と、約2/3がやりがいを感じているとしている。

仕事の希望状況と仕事へのやりがいのクロス分析を行うと、『自分の希望通りだった』場合には、やりがいを「非常に感じている」が12.3%、「ある程度感じている」が66.1%であるのに対して、『自分の希望とは違っていた』場合には、「非常に感じている」が7.2%、「ある程度感じている」が38.4%と低く、一方で「まったく感じていない」15.2%、「あまり感じていない」36.8%など、やりがいを感じない割合が高くなる。

これを仕事の変化の状況と関連づけてみたものが表2である。サンプル数が少なくなる区分もあるが、全般に、『自分の希望通りだった』場合には、仕事内容が変化してもやりがいを感じるが、『自分の希望とは違っていた』場合には、やりがいを感じない割合が高くなる傾向にある。

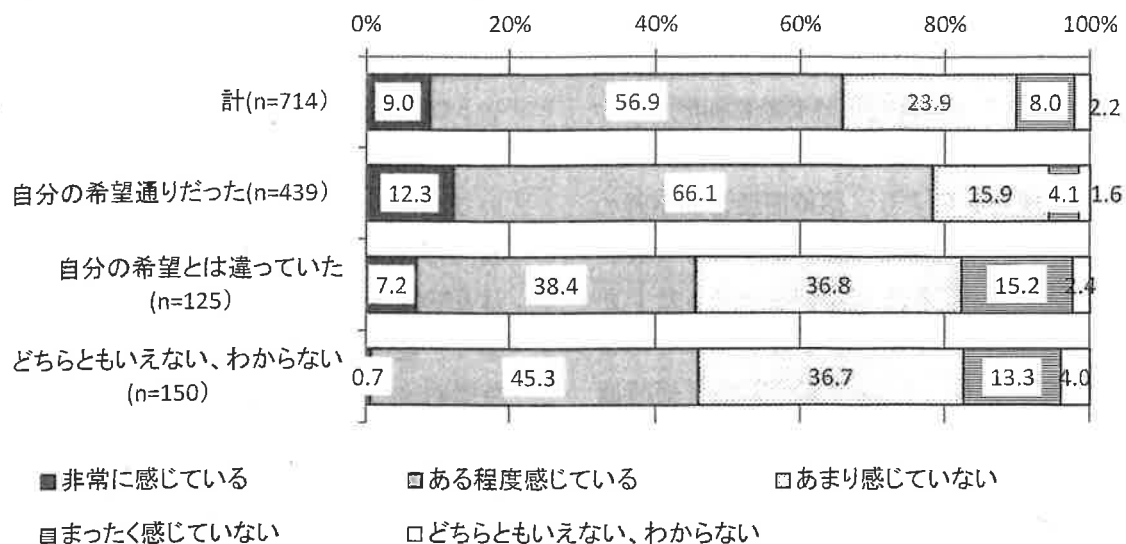
以上の結果から、育児休業取得後職場復帰する際に、本人の希望を聞いて仕事を配分すると「休業前と同じ仕事」になるケースが大部分であるが、希望とは異なる場合には、「休業前の職責や能力

図2 育児休業取得後の仕事の希望状況と人事評価への意見



注：分析対象は、妊娠時に「正社員・職員」で、育児休業取得後職場復帰した女性である。

図3 育児休業取得後の仕事の希望状況と現在の仕事へのやりがい



注：分析対象は、妊娠時に「正社員・職員」で、育児休業取得後職場復帰した女性である。「仕事のやりがい」は「現在の仕事にやりがいを感じていますか」という質問に対して5段階で回答を求めたものである。

表2 育児休業取得後の仕事の希望状況、仕事内容の変化の状況と現在の仕事へのやりがい

|              |                                | n   | 非常に感じている | ある程度感じている | あまり感じている | まったく感じている | どちらともいえない |
|--------------|--------------------------------|-----|----------|-----------|----------|-----------|-----------|
| 自分の希望通りだった   | 休業前と同じ仕事内容                     | 375 | 13.1     | 64.0      | 17.1     | 4.3       | 1.6       |
|              | 休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容     | 58  | 8.6      | 77.6      | 10.3     | 1.7       | 1.7       |
|              | 休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容 | 6   | 0.0      | 83.3      | 0.0      | 16.7      | 0.0       |
| 自分の希望とは違っていた | 休業前と同じ仕事内容                     | 39  | 7.7      | 30.8      | 38.5     | 23.1      | 0.0       |
|              | 休業前と異なるが、休業前の職責や能力に応じた仕事内容     | 46  | 4.3      | 50.0      | 37.0     | 6.5       | 2.2       |
|              | 休業前と異なり、休業前の職責や能力に見合わない簡単な仕事内容 | 35  | 11.4     | 28.6      | 37.1     | 20.0      | 2.9       |

注：1) 図3に同じ。  
2) サンプル数が少ない区分については、参考として示したものであることに注意されたい。

に見合わない簡単な仕事内容」が配分されるケースが増えることがわかる。また、希望通りでない場合には、仕事へのやりがいも感じられない割合が顕著に高いことが確認された。

(5) 短時間勤務制度利用時の職場対応の現状

出産後に育児休業を取得した後、多くの女性は短時間勤務で働いている。2010年の育児・介護休業法改正により、事業主は3歳に満たない子を養育する労働者について、労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度（1日の所定労働時間を



原則として6時間とする措置を含む。)を設けることが義務付けられ、制度が普及するとともに、取得可能期間も長期化する傾向がみられ、それに伴い育児休業から復帰後の短時間勤務制度利用が定着してきている<sup>7)</sup>。

「実態把握調査」により、短時間勤務利用時の仕事の変化をみていきたい。「業務内容・責任等はそのまま、業務量も変わらなかった」が45.1%と最も多く、「業務内容・責任等はそのまま、業務量が減少した」が30.2%で、「短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で業務量も減少した」が18.3%、「短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった」が5.2%である(図4)。

これに関しても、本人の希望との関係を確認することができる。『自分の希望通りだった』場合は、「業務内容・責任等はそのまま、業務量が減少した」が43.2%、「業務内容・責任等はそのまま、業務量も変わらなかった」が42.7%で、「業務内容・責任」が変わらないケースが9割近くを占める。また、『自分の希望とは違っていたが満足だった』場合には、「業務内容・責任等はそのまま、業務量も変わらなかった」が42.6%と『自分の

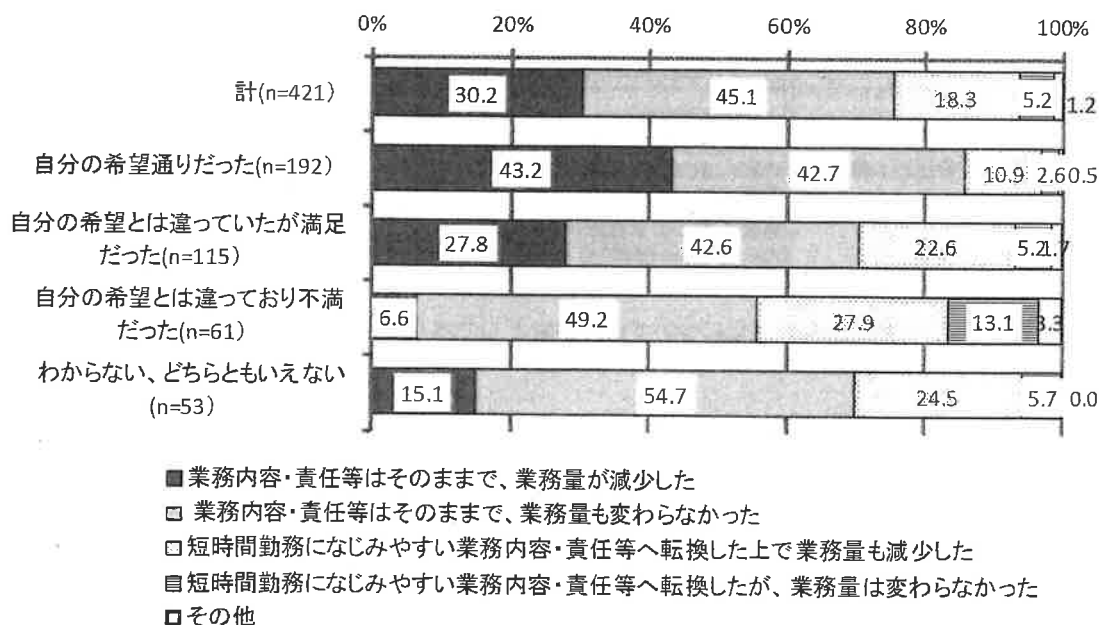
希望通りだった』場合と変わらないが、「業務内容・責任等はそのまま、業務量が減少した」が27.8%と低くなる。ただし、全体として7割程度が、「業務内容・責任」が変わっていない。一方で、『自分の希望とは違っており不満だった』というケースは、全体の14.5%と多くはないが、「業務内容・責任等はそのまま、業務量が減少した」は6.6%とわずかで、「業務内容・責任等はそのまま、業務量も変わらなかった」が49.2%、「短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換した上で業務量も減少した」が27.9%、「短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等へ転換したが、業務量は変わらなかった」が13.1%と、「業務内容・責任と量」が変わらない場合と「短時間勤務になじみやすい業務内容・責任等」に変わる場合とに二分されるといえる(図4)。

短時間勤務制度利用時の仕事配分の状況に関しては、武石(2013)が事例調査をもとに課題を提起している。そのポイントは以下のとおりである。

まず、短時間勤務制度利用時に管理職が利用者に配分する仕事には、次のような特徴がある。

①あらかじめスケジュールの見通しがつき、突

図4 短時間勤務制度利用時の仕事の希望状況と仕事の変化の状況



注：分析対象は、妊娠時に「正社員・職員」で、短時間勤務を利用したことがある女性である。

発的な対応が求められないこと

- ②短納期で締切に追われるようなタイプではなく、一定の期間の中である程度の裁量をもって処理できるような仕事であること
- ③職場以外との調整、とりわけ社外との調整や交渉が少ないこと
- ④一人で責任を担わないですむようなサブ的な仕事であること

管理職が仕事配分の決定にあたって、制度利用者と話し合っていていないケースも少なくない。制度利用者は育児責任を担っているために、日常的な保育園の送迎等をはじめとする時間の制約が大きいことに加えて、急な子どもの病気など家庭の状況に対応するためには、社内外との調整や交渉などが必要な業務を任せるのは難しいと判断されて仕事配分が行われる。また、短時間勤務者には一切時間外労働をさせてはいけない、家でメールをチェックすることも禁止するといった厳格な運用が行われていると、これによって与えられる仕事に大きな制約が発生してしまっている場合もある。

こうした仕事配分により、制度利用者の仕事経験は制約され、仕事への意欲低下も起こるなど、長期的なキャリア形成に影響が出ることが予想される。このことについて管理職は懸念していても、その点に関して制度利用者とのコミュニケーションが十分に取れているとはいえない現状にある。仕事への意欲が高い制度利用者の中には、もっと重要な仕事をしたいが、自分からは言い出せないと躊躇するケースもある。与えられている仕事では十分に責任が果たせていないという納得できない思いを持ちつつ、制度を利用している間に将来への展望が描きにくくなり、制度利用が長期化し、それによってさらに仕事経験が積みなくなるという悪循環に陥るケースもみられている。

以上みてきたように、育児期の働き方の面で制約が生じることに連動して仕事配分それに伴うキャリア形成の面でも制約が生じてしまっている。本人の意思を確認しながら仕事配分を行い将来のキャリア形成につなげていくことができ

れば、本人の納得性も得られ、人材活用としてもメリットになるはずなのだが、現実にはそうでないケースは多い。担当する業務内容が変更になることのデメリットを管理職は本人以上に認識しているが、実際にそのことについて本人と話し合い同意を得た上で仕事が配分されているわけではない。その意味で、最高裁判決の指摘する「本人の承諾」が問題となるケースは現状では多いと考えられる。

#### 4. 企業・職場に求められる対応

以上の現状分析から、妊娠・出産・育児期における女性のキャリアの積み方に関して、本人の意思を確認するという丁寧な対応が重要であるといえよう。今般の最高裁判決を踏まえると、妊娠・出産・育児期の女性と職場の管理職、さらに人事部門が、女性本人の将来のキャリアの展望やそれを踏まえた仕事の配分に関して、十分にコミュニケーションをとることがより求められてくると考えられる。

では、十分なコミュニケーションとはどのようなものだろうか。武石・松原(2014)において、ドイツ・イギリスの事例を紹介しており、それを踏まえて検討したい。

武石・松原(2014)では、イギリス及びドイツで育児等を理由に短時間勤務制度を利用する場合に、仕事配分において責任の軽い仕事など質の変化を伴うケースは少数であるとしている。仕事内容を決める際には、制度利用者本人と職場の管理職間のコミュニケーションにより、本人が納得する形で仕事が割り振られている点にポイントがあることを紹介している。具体的には次のような状況である。

通常の働き方から短時間勤務になることにより、当然のことではあるが、業務遂行上様々な制約が生じる。例えば、繁忙時における残業や、宿泊を伴う出張など、通常勤務者のように対応することは難しくなる。しかし、だからといって一律的に残業や出張が必要な業務から外すということ

は行わない。そうすることにより、能力の高い人材がそれに見合わない仕事が配分されることのデメリットが認識されているからである。業務遂行にあたって残業や出張等が不可欠な場合もあるが、そのときには、制度利用者本人の対応が求められる状況を予測して対応が可能かどうかを含めて制度利用者の意思を確認し、その上で仕事の配分が行われるのである。

制度利用者自身も、育児などを理由に仕事の負荷の軽減が図られれば、それが長期的なキャリアにネガティブな影響を及ぼす場合が多いことを理解しているため、仕事の質を変えないで責任を果たす方策を工夫する。具体的には、忙しい時期には夫が仕事を調整したりベビーシッターを手配する、出張時には別居の親に来てもらうなど、どうすれば仕事の責任を果たすことができるのかを検討する努力がなされる。時には、上司が働き方を変えてもらえないかと打診をすることもあり、上司と制度利用者が話し合いながら仕事の状況に対処していく。仕事側の事情と制度利用者側の事情について、職場内でのコミュニケーションを通じて擦り合わせが行われた上で、仕事の配分が決定されるのである。

こうしたコミュニケーションが行われる前提として、企業や上司が制度利用を阻害する意図はない、という信頼関係が構築されていることが重要であると考えられる。短時間勤務を含むフレキシブルな働き方を原則として推進するという立場に立ち、その制度利用が円滑になされ効果的に運用されるためにはどうすればよいのか、ということ職場で話し合い、職場と制度利用者双方がメリットを感じるような対応を検討している点が重要である。

前述した4つの類型の中の第4の対応が一般的になるためには、妊娠・出産・育児期をキャリア形成の重要なステージと位置付けて、この時期の仕事配分のあり方に関して、制度利用が行われる現場で、利用者本人と職場の管理者である上司のコミュニケーションが重要となる。これが最高裁判決において重視されている「本人の承諾」を得

る手続きになると同時に、職場のパフォーマンスを下げないことにもつながっていくといえよう。

## 5. 結語

2014年10月の妊娠降格をめぐる最高裁判決を受けて、妊娠・出産・育児期を経て女性がキャリア形成を図るにはどうすればよいのか、という観点から現状分析を行ってきた。特に、妊娠・出産・育児期における女性の配置や仕事の配分において、「本人の自由な意思に基づく合意がある」ことを重視しなくてはならない、とする最高裁の判断に注目した。

近年、妊娠・出産後も働く女性が増加してきており、妊娠や育児の期間にどのような仕事を任せればよいのかについて課題意識をもつ事業主や管理職が増えている。本人の意思を確認しないままに、一方的に仕事を変えたり配置転換をするケースもみられる。しかし、それが本人の仕事への意欲の低下を招いたり、長期的なキャリア形成を阻害することにつながるといった問題にもつながっている。

最高裁判決は、こうした状況に見直しを迫るものと考えられる。判決を契機に、妊娠・育児期の働き方について、長期的なキャリア展望を踏まえた本人の意思を聞き取りながら、納得性のある処遇が行われることがより重要になっていくという共通理解が進むことに期待したい。

\* 本稿は、2014年11月29日に神戸大学で開催されたシンポジウム「妊娠差別を考えるー平成26年10月23日最高裁判決を素材として」における議論をもとに執筆している。主催者でシンポジウム司会の内内伸哉氏（神戸大学）、報告者の富永晃一氏（上智大学）及び川口章氏（同志社大学）、コメントをいただいた櫻庭涼子氏（神戸大学）、勇上和史氏（神戸大学）に対し、貴重な機会において意見交換をさせていただいたことに感謝申し上げたい。

注

- 1) マタニティ・ハラスメントを取り扱った研究として杉浦（2009）があり、また、具体的な事例を取り上げたものに溝上（2013）がある。
- 2) 連合は2013年5月に初めて「マタニティハラスメント（マタハラ）に関する意識調査」を実施し、2014年に第2回調査を実施している。第2回調査の実施期間は2014年5月27日～5月29日で、対象は全国の現在在職中の20代～40代の女性634名（うち妊娠経験なし315名、子どもがいる場合は12歳以下の子どもも対象が対象）。
- 3) 2013年6月の「日本再興戦略－JAPAN is BACK」における目標値である。
- 4) 判決の概要に関しては、富永（2014）を参考にした。
- 5) 平野（2014）は、「男性上司のパターナリズム」、すなわち『「出産を経て復帰してきた女性部下は大変そうだから責任ある仕事をさせない」という『優しさの勘違い』』が、女性の就業継続や昇進等への意欲にマイナスの影響を及ぼしていることを実証的に明らかにしている。
- 6) 本事業は、厚生労働省の委託を受けて㈱インテージリサーチにおいて実施したもので、筆者は本事業に有識者ヒアリング対象として参画した。厚生労働省の承諾を得て個票データを使用し、本稿では個票データの分析結果を紹介する。
- 7) 厚生労働省「平成25年度雇用均等基本調査」によれば、育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度がある事業所の割合は62.1%、制度

がある事業所において、最長で子が何歳になるまで利用できるかについてみると、「3歳に達するまで」が39.3%（平成24年度47.4%）、「小学校就学の始期に達するまで」以上としている事業所割合は54.7%（同48.9%）で利用可能な期間が長期化する傾向がみられている。

参考文献

- 杉浦浩美（2009）『働く女性とマタニティ・ハラスメント－「労働する身体」と「産む身体」を生きる』大月書店。
- 武石恵美子（2013）「短時間勤務制度の現状と課題」『法政大学キャリアデザイン学会紀要 生涯学習とキャリアデザイン』vol.10、pp.67-84。
- 武石恵美子・松原光代（2014）「イギリス、ドイツの柔軟な働き方の現状－短時間勤務制度の効果的運用についての日本への示唆」『法政大学キャリアデザイン学会紀要 生涯学習とキャリアデザイン』vol.11 No.2、pp.15-33。
- 富永晃一（2014）「妊娠差別禁止の法的分析－平成26年10月23日最高裁判決を素材として」『神戸大学シンポジウム「妊娠差別を考える－平成26年10月23日最高裁判決を素材として」報告資料』。
- 平野光俊（2014）「企業経営と女性活躍推進の課題－キャリア自己効力感に着目して－」『日本労務学会第44回全国大会 研究報告論集』pp.20-27。
- 溝上憲文（2013）『マタニティハラスメント』宝島社新書。

---

# Women's Career Issues During Pregnancy, Childbirth, and Childcare: The Supreme Court's Judgment on Pregnancy Discrimination

TAKEISHI Emiko

---

In October 2014, Japan's Supreme Court decided that being demoted due to pregnancy is a violation of the Equal Employment Opportunity Law. The case garnered attention for addressing so-called "maternity harassment," wherein women are given disadvantageous treatment because of pregnancy or childbirth.

The judgment concluded that the female worker's demotion due to her transfer to lighter duty during her pregnancy was the kind of disadvantageous treatment prohibited in principle by the Equal Employment Opportunity Law. The Supreme Court decided that The Equal Employment Opportunity Law forbids demotions while pregnant except "where there is mutual consent based on the employee's own free intention" or "in special job-related circumstances". This paper considers the effects this judgment has on career development for women during pregnancy, childbirth, and childcare. In particular, I note how the decision attaches great importance to "mutual consent based on the employee's free intention" with regard to a

woman's position and work distribution during pregnancy, childbirth, and childcare.

The number of women who work after pregnancy and childbirth has been increasing in recent years, and with it the number of employers and managers with an awareness of the issues surrounding the type of work that's best given employees during pregnancy and while caring for children. There are instances where work is unilaterally changed or employees are transferred into new positions without confirming their intentions. However, such behavior threatens to lower the employee's work motivation and can have repercussions on her long-term career development as well.

The Supreme Court decision could lead to further review of such situations. With this decision, satisfactory treatment with regard to working styles during pregnancy and childcare will likely become even more crucial: treatment built on an understanding of the employee's intentions for her long-term career outlook.