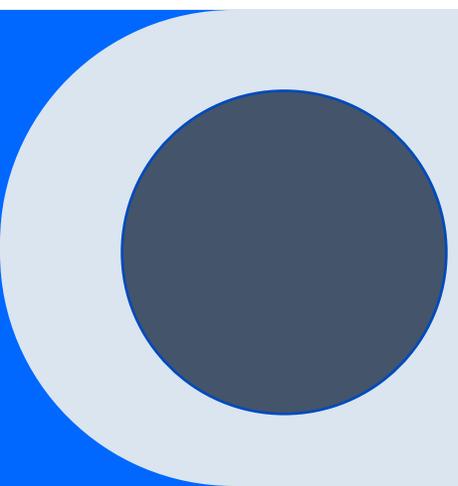


シンポジウム
育児・介護しているのに転勤？残業？
今こそ考えよう職場の制度
基調報告

日本労働弁護団常任幹事 弁護士 大久保修一



1 はじめに

2 令和5年1月、厚労省が研究会を発足

- ・令和5年1月26日、厚労省は、
「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」
を立ち上げた（以下「研究会」）。

【研究会の開催趣旨】（資料1）

- ・平成28年及び平成29年の改正育児介護休業法の附則に基づき同法の施行状況の検討を加える必要があること
- ・全世代型社会保障構築会議報告書（令和4年12月16日）においては、子育て期の長時間労働の是正及び労働者のニーズや個々の職場の状況等に応じた柔軟な働き方を可能とする仕組みについて検討すべき旨が報告されていること

3 意見書を5月に発出、検討・議論を要望

研究会は、令和5年5月頃に論点の整理及び検討結果のとりまとめを行う予定としていた。

当弁護団は、研究会のとりまとめ等に先がけて、議論されるべき実務的ないくつかの問題点を具体的に指摘し、意見を述べるべく、令和5年5月15日に意見書を発出した（以下「意見書」）。

意見書では、仕事と育児・介護の両立に関して、検討すべき7つの課題、そして、これらの是正・改善の方策を指摘した。次頁の表参照。

4 意見書の概要(1)

検討すべき課題	現状	是正・改善の方向性
①全労働者の長時間労働の是正	<p>【育児時間の比較】※1</p> <p>男性・正社員… 1~2時間未満が31% 30分~1時間未満が24.3%</p> <p>女性・正社員… 8時間以上が29.4% 3~4時間未満が16.7%</p> <p>女性・非正社員… 8時間以上が38.8% 3~4時間未満が13.1%</p>	<ul style="list-style-type: none">・労働時間の量的上限規制・勤務間インターバルの付与・使用者の厳格な労働時間把握義務の制定・代替休暇制度の拡充・育児・介護に対応する休暇制度拡充の検討

※1 厚生労働省委託事業「令和2年度 仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」2021年3月より

4 意見書の概要(2)

検討すべき課題	現状	是正・改善の方向性
②代替要員の確保	厚労省の支援策として以下の助成金制度がある。 <ul style="list-style-type: none">・出生時両立支援コース・育児休業等支援コース・介護離職帽子支援コース	<ul style="list-style-type: none">・代替要員確保に関する助成金制度の拡充・復職した労働者の雇用継続に関する法整備
③転勤命令における育児・介護への配慮	一方配偶者の転勤が、共働きの他方配偶者の離職やキャリア形成にも影響を与えている。他方で、裁判所の転勤命令の有効性に関する判断は硬直的で十分な配慮が見られない。 (詳細は後記「5」参照)	<ul style="list-style-type: none">・育児介護休業法26条に定める労働者への配慮規定を法的義務に格上げ・転居を伴う転勤命令が権利濫用の場合には無効になる旨を法文に明記

4 意見書の概要(3)

検討すべき課題	現状	是正・改善の方向性
④有期雇用労働者の育児・介護休業の取得促進	有期雇用の女性労働者の育児休業取得率が全体の育児休業取得率に比べて低い状況にある	<ul style="list-style-type: none">・雇止めにに関して産前産後休業中及びその後30日間の解雇禁止と同様の制限の新設・妊娠中又は出産後1年以内の雇止めについては、妊娠・出産が理由ではないことを使用者側が立証するという判断枠組の確立
⑤男性による育児休業の取得の促進	取得率は低調。取得期間も約8割が1か月未満。制度利用の希望はあったが利用できなかった男性正社員は約4割。	<ul style="list-style-type: none">・人事制度として、育児休業の一部期間でも給与相当額を全額保証する、人事上の不利益を無くす、研修を行う等する対応・かかる人事制度の支援

4 意見書の概要(4)

検討すべき課題	現状	是正・改善の方向性
⑥制度の周知・啓発	法令上の制度の詳細が、規則や指針で定められているために非常に分かりにくい。就業規則等に単に法令の定めによるとだけ規定し、具体的な権利や制度を明記していない企業も多い。	事業主に法令上の権利や制度に関する周知啓発義務を課すとともに研修実施の義務化をする
⑦雇用によらない働き方と育児・介護の両立	いわゆるフリーランスについては、社会保障が非常に手薄であり、産休育休制度はそもそも存在しない。	社会保障の充実とともに、出産・育児を理由とした契約の打ち切り等の禁止を法文化する

5 - 1 転勤命令が育児・介護に与える影響

- ① 転勤命令を受けた労働者自身が単身赴任をすれば、育児や介護に関わることができなくなる。
- ② 転勤命令を受けた労働者だけでなく、配偶者や子や要介護者も含めて、転居する場合、子や要介護者の生活環境が変化する。
- ③ ②について、さらに他方配偶者が共働きの場合、他方配偶者のキャリア形成に影響が出ることや、最悪、離職を選択しなければならない。
- ④ 転勤に合わせて、休職しても、ついて行っても、キャリアは中断されたり、歪められたりする可能性がある。離職すると復帰は難しく、再雇用されるという約束も守られないケースもありうる。

5 - 2 転勤命令が育児・介護に与える影響

J I L P T 調査・結果① ※ 2

転勤した後、その労働者の配偶者がそれまでの勤め先を辞めた割合

国内転勤… 27.4%

海外転勤… 49.3%

J I L P T 調査・結果② ※ 2

転勤があることによる影響に対する回答結果

結婚しづらい… 29.3%

子供を持ちづらい… 32.4%

育児がしづらい… 53.2%

進学期の子供の教育が難しい… 65.8%

※「企業の転勤の実態に関する調査」 J I L P T 調査（2017年10月発表）

5 - 3 転勤命令に関する裁判所の態度

転居を伴う転勤命令が有効か否かについて、裁判所は、昭和61年に最高裁が判示した東亜ペイント事件の判断枠組みを、現在も使っている。

…使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく、これを濫用することの許されないことはいうまでもないところ、当該転勤命令につき業務上の必要性が存しない場合 又は業務上の必要性が存在する場合であっても、当該転勤命令が他の不当な動機・目的をもってなされたものであるとき 若しくは 労働者に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものであるとき 等、特段の事情の存する場合でない限りは、当該転勤命令は権利の濫用になるものではないというべきである。

5 - 4 転勤命令に関する裁判所の態度

大阪の事業所から神奈川の事業所への転勤命令の有効性等が争われた例
NECソリューションイノベータ事件／NECソリューションイノベータ（配転）事件
大阪地判令和3年11月29日判例時報2533号38頁

原告が、長男（小学生）が自家中毒に罹患していることや通院の必要があること等を主張したにもかかわらず、裁判所は、「原告の主張する事情を全て考慮したとしても、現住所地から通院できる医療機関においてのみ受けることのできる特別な治療を受けなければ長男の生命等に重大な結果が生じかねないような特段の事情のない本件においては、本件配転命令につき、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益があるということはない。」と指摘し、家族の生命に関わるような重大な問題が生じない限り、家族（育児）の問題が配転命令の有効性に影響することがないかのように述べている。

6 研究会報告書の内容

研究会は令和5年6月19日、「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会報告書」を公表した（以下「報告書」）。

報告書は、以下のとおり指摘し、転勤に関するの現状の取り扱いや裁判所の考え方を前提とする制度設計を想定するにとどまっている。

「両立支援制度の利用について労働者が自らのキャリア形成に関する希望に応じた選択を行い、仕事と様々なライフイベントを両立することが可能となることを目指して取り組んでいくことが必要」（10頁）

「子が障害のある場合や医療的ケアを必要とする場合などの配慮に関する先行事例を共有することなどにより、企業の取組を促進していくことも求められる」（28頁）

7 最後に

ILO165号「男女労働者特に家族的責任を有する労働者の機会均等及び均等待遇に関する勧告」

20号「労働者を一つの地方から他の地方へ移転させる場合には、家族的責任及び配偶者の就業の場所、子を教育する可能性等の事項を考慮すべきである。」

もっと、広く、育児や介護に対する企業の配慮が求められる社会にならないといけないのではないか。