

実効的な仕事と育児・介護の両立支援を求める総会決議

厚生労働省の「今後の仕事と育児・介護の両立支援に関する研究会」で報告書がとりまとめられ、2023年6月19日に公表された（以下「報告書」という。）。これを受けて、労働政策審議会（雇用環境・均等分科会）において、仕事と育児の両立支援が議論されている。

育児・介護は、人間である以上誰しも訪れる可能性があるライフイベントである。そのため、男女ともに仕事と育児・介護を両立したいという希望がかない、安心して働き続けることができる環境を整備することは、人間が働くためには必要不可欠である。

仕事と育児・介護の両立のためには、何よりもまず、育児・介護をする時間を確保することが必要である。労働参加を一時的に減らす両立支援を拡充しても、現状の社会状況においては、結局のところは女性労働者に育児・介護の負担がさらに集中し、いわゆる「マミートラック」が加速する懸念すらある。仕事と育児・介護の両立の道を拓いていくためには、男女関係なく育児・介護に参加できる社会的土壌がなければならず、これを実現するためには全ての労働者の長時間労働の是正が必須である。

しかし、我が国は、労働時間の上限規制が定められたものの今なお不十分であり、長時間労働が蔓延化し、長時間労働による過労死が多発している現状にある。労働時間のさらなる量的上限規制、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等を導入することが必要である。

また、仕事と育児・介護の両立のためには、転居を伴う配転について配慮することが不可欠である。育児や介護責任があるにもかかわらず、その担い手の一人（例えば夫）に転居を伴う配転を命じられてしまうと、残された者（例えば妻）が仕事を継続することが困難になる。実際に、配偶者の配転命令により退職を余儀なくされた労働者は多数存在する¹。

それにもかかわらず、裁判例上、配転の有効性についての判断基準は、これらの事情をほぼ加味しないものである。²労働者の子の状態に鑑み配転命令を権利濫用と判断した裁判例も、病気の子も2人と体調不良の両親を看護しており単身赴任が困難な事例³や、子が心臓に関する特定疾患という重病を抱えており転居が困難な事例⁴など、「特段の事情」がある場合のみである。

このような実態からすれば、労働者が仕事と育児・介護との両立を困難とするような配転命令に対して、これをより厳しく規制する法改正が不可欠である。その一例として、転勤する場合に育児・介護を行うことが困難となる労働者への配慮義務を定める育介法26条の規定を法的義務規定に格上げし、具体的な義務の内容を指針にとどめるのではなく、育介法上の条文に追加するべきである。そのうえで、転居を伴う転勤命令は権利を濫用した場合には無効となる旨を法文に明記するなどして、無制限に転居を伴う転勤命令が認められるものではないことを周知すべきである。

日本労働弁護団は、育児・介護を行う者がそれゆえに職場、そして社会で不利益を被ることなく、男女ともに仕事と育児・介護を両立することのできる自由・平等な社会の実現に向けて、今後も、より具体的な対応や施策を求めていくことを、ここに宣言する。

2023年11月11日 日本労働弁護団第67回全国総会

¹ 「企業の転勤の実態に関する調査」 JILPT 調査（2017年10月発表）86頁

² 東亜ペイント事件・最判昭和61年7月14日・集民148号281頁など

³ 北海道コカ・コーラボトリング事件・札幌地決平成9年7月23日労判723号62頁

⁴ 日本レストランシステム事件・大阪高判平成17年1月25日労判890号27頁