

弁護士に聴く



弁護士 長谷川ふき子

124

判例から見る 労働トラブルの 防止対策



転勤と家族の介護状況



1、配置転換についての基本的考え方
原則として、使用者は、業務上の必要に応じてその裁量により労働者の勤務場所を決定することができます。しかし、勤務場所の変更を伴う転勤については、業務上の必要性が認められても、通常受け入れられるべき程度を著しく超える不利益を与える場合には、使用者の配置転換は権利の濫用として許されません。

2、家族の介護を理由に拒否

家族の介護について次のような事情がある場合、通常受け入れられるべき程度を著しく超える不利益を与えるのでしょうか。

(1) 父親の介護が必要であるとして、転勤を拒否した従業員について、父親を日常的に介護することが必要ではないこと、会社に介護休暇制度があり、単身赴任手当や転

勤先と帰郷地の交通費が6カ月に7回を限度として支給されることなど金銭的な手当がされていることなどを理由に、転勤命令の妥当性を認めた裁判例があります(札幌地裁平成15年2月4日決定)。

(2) もっとも、家族の病気や障害が重度であり、当該社員が日常的に介護をしなければならぬような事情がある場合では、転勤命令が違法と判断された裁判例があります。

具体的な事情は、妻が非定型精神病に罹患しており、当該社員以外には、妻を十分に援助できる者がおらず、仮に当該社員が単身赴任となった場合には、妻の精神的安定に影響を及ぼすおそれ大きく、一緒に転居した場合には別の医師との信頼関係を一から構築する必要がある症状悪化に結びつく可能性があるといったことを理由に、

転勤命令を違法であると判断しています(大阪高裁平成18年4月14日)。

3、育児・介護休業法

(1) 2つの裁判例の判断が分かれたように、従業員が介護等を理由に転勤命令を拒否してきた場合には、具体的にどのような介護をしているかを十分に確認する必要があります。

(2) 2つの裁判例は、いわゆる育児介護休業法が制定される前の裁判例ですが、現在では、育児・介護休業法26条(労働者の配置に関する配慮)に「事業主は、その雇用する労働者の配置の変更で就業の場所の変更を伴うものをしようとする場合において、その就業の場所の変更により就業しつつその子の養育又は家族の介護を行うことが困難となることとなる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮しなければならない」と規定されています。

これを受けて「子の養育又は家族の介護を行い、又は行うこととなる労働者の職業生活と家庭生活との両立が図られるようにするために事業主が講ずべき措置に関する指針」(平成21年厚生労働省告示第509号)には、就業場所の変更を伴う配置転換をしようとする場合に、配慮する事項の例

として「労働者の子の養育又は家族の介護の状況を把握すること」、「労働者本人の意向を考慮すること」、「配置転換をした場合の子の養育又は家族の介護の代替手段の有無の確認を行うこと」等の例が示されています。

4、求められる具体的な対応

(1) 転勤対象者の家庭の状況を把握する

転勤を命じる際に、労働者の家庭の状況を正確に把握するのが大切です。状況の把握なしには、配慮の検討はできないからです。また、社員側の事情を聞き、情報を得たからといって社員からの主張や要望をすべて受け入れる必要ではありません。転勤の支障となり得る事情として、同居家族の人数や年齢、子供の就学状況や健康状態、介護を要する家族の有無やその程度を聴取するようにしましょう。

① 家族の介護負担を軽減する措置確認をする

労働者が転勤した場合に、介護を代わって行う者や他の方法などによって負担軽減となる代替策があるのかどうかの確認を行うようにしましょう。

(成田・長谷川法律事務所パートナー弁護士、愛知労働局紛争調整委員)

イラスト・源 安孝

長谷川弁護士講演「令和6年度 労働トラブル防止総合講座」受講受付中

令和6年8月5日開催「精神疾患を含む病者への配慮と休職の扱い」
詳細は、当協会ホームページをご覧ください(後日配信ネット受講も受付中)