

## 【テーマ】 家族の介護を理由とする配転命令の撤回

＜申請内容＞ Aは、B市支店に勤務していたが、会社から、転居が必要となる県外支店への転勤を命じられたため、本件転勤命令の撤回と同支店での継続勤務を求めてあっせんを申請した。

Aは、勤務地を限定しない総合職として採用され、B市支店へ転勤になって7年が経っていた。Aは、人事部が行った面談において、家族の介護を理由にB市又はB市周辺の支店での勤務を希望する旨、伝えていた。

＜あっせん結果＞ 労使双方から事情聴取を行った結果、本件転勤について当事者間での話し合いが十分になされていないこと、及び、Aが勤務地を限定するエリア職への職種転換の申出書を出せば、会社側はAの勤務地をB市又はB市近郊の支店とする余地があることが認められた。

そこで、Aに対し、家庭の事情を会社に十分に説明すること、Aと会社の双方に対し、本件転勤についてお互いに話し合いで円満に解決するよう努めることとする内容のあっせん案を提示したところ、双方が受諾して解決した。

### 【解説】

- この事件は、家族の介護を理由に、遠隔地への転勤を拒否した事案でした。本件では、Aの家族の介護の程度や状況を踏まえて、本人と合意の上、総合職からエリア職への職種転換などを行い、介護と両立可能な近郊への配置転換を行うことで解決を図ったものです。
- 平成13年に改正された育児介護休業法は、使用者に対し、労働者の配置の変更で就業場所の変更を伴うものをしようとする場合には、当該労働者の子の養育又は家族の介護の状況に配慮すべきことを求めています（26条）。
- 裁判例においては、育児介護休業法第26条に基づき直接に使用者に積極的な措置義務が課されるわけではないものの、転居が困難な病気を持つ家族や病気に罹患する子を介護あるいは養育する労働者を遠隔地へ転勤させる場合について、当該労働者の被る不利益を軽減するために採り得る代替策を検討することは当然とされ（ネスレ日本事件・大阪高判平18・4・14）、また、育児の負担を回避するための方策に真摯に対応せず配転命令を所与のものとして労働者に押し付けるなどの態度を一貫してとるような場合は、同条の趣旨に照らし、権利濫用に当たるとされています（明治図書出版事件・東京地決平14・12・27）。

### 【ポイント】

使用者は、たとえ労働協約や就業規則に基づき配転や転勤を命じることができる場合であっても、当該配転や転勤により労働者の被る不利益が非常に大きい場合には、当該命令は権利の濫用とされる場合がある。特に、育児や家族等の介護を行う労働者を配転させる場合には、当該労働者の育児や介護の状況に配慮する必要がある（育児介護休業法第26条）。