

配転関係

Q 子育てをしている社員を配置転換する場合、どのような点に留意すべきか

今度、当社で事業所の統廃合を考えており、それに伴い従業員の配置転換を進める計画です。その中には、子どもが3歳に達していない育児短時間勤務の社員や、小学生を養育している社員も含まれています。配置転換の際には、子どもの養育状況や本人の意向も斟酌しようとは考えていますが、配置転換に際して、育児や養育中の社員に対して留意すべき点があれば教えてください。（神奈川県 A社）

A 就業場所の変更によって子の養育等が困難となる労働者に対しては、正常な事業活動に支障のない範囲で配転の回避を検討すること、また、回避することができない場合にはより負担が軽減される措置を講ずる

回答者 相樂雅子 さがら みやこ 社会保険労務士(社会保険労務士法人みらいコンサルティング)

1. 配置転換命令の有効性

事業主には配置転換命令権（以下「配転命令権」）が認められており、その配転命令権は雇用契約や就業規則の記載を前提に有効となります。しかしながら、配置転換（特に転居を伴うもの。以下「配転」）は、一般に労働者の生活環境に大きな影響を与えるものであるため、事業主の配転命令権は無制約に行使できるものではなく、これを濫用することは許されるものではないとされています[図表1]。

上記にかんがみて配転が有効であると判断される場合であっても、子の養育等を行っている労働者は配転により受ける不利益の程度が特に大きいと予想されますので、事業主は配転回避の検討をする必要があります。そのうえで、なおも配転を回避することができない場合には、以下「2.労働者の配置に関する配慮義務」のとおり、事業主には労働者の配置に関する配慮をすることが義務づけられています。

2.労働者の配置に関する配慮義務

「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（「育児・介

護休業法」）の26条に以下の規定があります。

（労働者の配置に関する配慮）

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。

転勤の配慮の対象となる労働者が養育する「子」には、小学生や中学生も含まれます。

上記の条文は、労働者の就業場所の変更を伴う配転をしようとする場合において、その就業場所の変更により就業しつつその子の養育等を行うことが困難となる労働者がいるときは、当該労働者の子の養育等の状況について配慮することを事業主に義務づけるものです。

ここでいう「配置の変更で就業の場所の変更を伴うもの」とは、例えば、ある地方の事業所から別の事業所への配転など、場所的に離れた就業場所への配置の変更をいうものであり、同一事業所内で別の業務に配置換えすることは含まれません。

図表1 配置転換命令権の濫用を判断する基準

	雇用契約締結時に、職種または勤務地限定の契約が締結されている場合（労働者の同意がある場合は除く）
	業務上の必要性がない場合
	業務上の必要性がある場合であっても、その配置転換命令が不当な動機・目的をもってなされているとき
	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



このような特段の事情がある場合には権利の濫用となり、その配置転換命令は無効となります

配置転換命令が有効となるには、その根拠が雇用契約や就業規則に記載されていることが必要です。

図表2

配慮することの内容（例）		具体的方法
その労働者の子の養育等の状況を把握すること	労働者本人の意向を斟酌すること	配置変更までの一定の猶予期間を設けたうえで、個人面談や書面によるアンケートを実施する （現状と配置変更後の養育等の状況 配偶者等の家族状況 配置変更後の通勤の負担 配置変更後の近隣における育児等サービス施設の状況）
就業場所の変更を行う場合は、子の養育等の代替手段の有無の確認を行うこと		
		配置変更先における近隣の保育所調査を行う 借り上げ社宅などを提供する場合には、育児等施設が近隣にあることを考慮する ベビーシッター費用を補助する

ほかにもさまざまな配慮が考えられますので、個別の労働者の状況に応じて配慮する必要があります。

3. 養育等を行うことが「困難となることとなる」および「配慮」の考え方

子の養育等を行うことが「困難となることとなる」とは、配置の変更後における通勤の負担、当該労働者の配偶者等の家族の状況、配置の変更後の就業の場所近辺における育児サービスの状況等の諸般の事情を総合的に勘案し、個別具体的に判断すべきものであるとされています。

また、「配慮」については、労働者の就業場所の変更を伴う配転の対象となる労働者について、子の養育等を行うことが困難とならないよう配慮することを意味します[図表2]。これは、必ずしも配置の変更をしないことや、労働者の養育等の負担を軽減するための積極的な措置を講ずることを事業主に求めるものではないとされています。しかし、就業場所の変更によって子の養育等が困難となる労働者に対しては、正常な事業活動に支障のない範囲で配転の回避を検討すること、また、回避することができない場合にはより負担が軽

減される措置を講ずる必要があるとされています。

4. 子の養育等を行っている労働者を配置転換させる場合に留意すべき点

今回のご質問のケースは、事業所の統廃合に伴うものであるため配転の回避は困難であると考えられます。その前提において、子の養育等を行っている労働者を配転させる場合には、

配転までに一定の猶予期間を設けたうえで個人面談等を行い、当該労働者の子の養育等の状況を把握し労働者本人の意向を斟酌すること

配転後に労働者が受ける不利益の程度を把握し、代替措置の有無を確認すること。また代替措置があればそれを実施すること——等の方法で、より労働者の負担が軽減される具体的な措置を講ずべきことに留意し、労働者とのトラブル防止と雇用の継続を図るよう努めることが重要です。