

6

特集1

メンタル疾患による休職・復職 トラブルを防ぐ書式と手続き



弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

22

特集2

令和7年6月1日安衛則改正！ 熱中症対策義務化への 実務対応

弁護士（元労働基準監督官）・社会保険労務士・労働安全コンサルタント／
労働衛生コンサルタント 西脇 巧（ニシワキ法律事務所）

32

特集3

女性の転勤にまつわる 社内制度の整備

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）

40

社会保険

転勤に関する費用の社会保険上の取扱い

特定社会保険労務士 原 祐美子

46

定例実務

今年注意したいポイントはここ！ 労働保険年度更新の実務

特定社会保険労務士 松田 研二（社会保険労務士「高志会」グループ）

56

人材育成

指導者人材の効果的な採用・育成方法 ～次世代リーダーを見抜き、育てる視点と実践～

株式会社人材研究所 曾和 利光

※読者プレゼントはP114に掲載しておりますので、
読者アンケートにご協力ください。

※116 次号予告、お客様の個人情報の取扱いについて

会員限定

社労士情報サイトの「ビジネスガイドWeb版」でマーク付きの記事をご覧いただくと、関連する裁判例の詳細を読むことができます。

連載

64 ビジネスガイド情報ファイル

まとめ：ビジネスガイド編集部



66 重要用語から労働問題を考える
キーワードからみた労働法
第215回 労使慣行

神戸大学教授 大内 伸哉

76 新連載 労務管理の常識の間違い・落とし穴
第1回 バワハラ

野口&パートナーズ法律事務所
弁護士 野口 大／弁護士 大浦 綾子／弁護士 近藤 秀一／弁護士 加守田 枝里

82 給与計算・社会保険業務のBPOの活用

第2回 BPO導入のメリットとベンダー選定時の留意点

社会保険労務士・税理士・公認会計士 中尾 篤史

86 経済学で考える人事労務・社会保険

第64回 医療費の効率化を妨げる薬機法改正案

昭和女子大学特命教授 八代 尚宏

90 基礎から学べる 賃金設計実務講義

第2回 賃上げとその構造の基礎を学ぶ

株式会社メディン 代表経営コンサルタント
一般社団法人日本職務分析・評価研究センター 代表理事 西村 聡



96 変わりゆく労働環境のコモンセンスを鍛えよう！
労働判例の読み方

第66回 日本HP事件（非管理職への降格に伴う減給の有効性）

弁護士 光前 幸一

100 従業員と揉めないための労務トラブル想定問答

第49回 副業・兼業をめぐる従業員とのやり取り（6）

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

相談室

104 労働契約

業務の引継ぎをしない従業員への退職金不支給と再発防止策
弁護士 加守田 枝里

105 労基・安衛

生理休暇の取得に対する診断書提出指示の可否
弁護士 宮島 朝子

106 就業規則

1カ月単位の変形労働時間制における特定後の勤務パターンの変更
弁護士 池田 知朗

107 問題社員

私傷病休職中の社員が主治医との面談に同意しない場合の復職判断
弁護士 盛 太輔

108 高齢者雇用

定年後再雇用制度下での無期転換権の抑止～特措法運用上の留意点～
弁護士 中村 仁恒

109 ハラスメント

相談窓口での相談は何回かに分けて話を聞く
（株）メンティグループ 代表取締役 加藤 貴之

110 労働時間

管理職から育児短時間勤務の申請があった場合
社会保険労務士 安部 敏志

111 メンタルヘルス

五月病を職場内で乗り切るには
精神科産業医 西上 貴志（あすか産業医事務所）

112 労働・社会保険の手続き

新たに支店を開設したときの手続き
特定社会保険労務士 秋山 幸子

113 労務に関わる税務

副業を行っている場合の源泉所得税の取扱い
税理士法人 山田&パートナーズ 望月 謙吾

特集1

メンタル疾患による休職・復職 トラブルを防ぐ書式と手続き

P6

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

特集2

令和7年6月1日安衛則改正！ 熱中症対策義務化への実務対応

P22

弁護士（元労働基準監督官）・社会保険労務士・労働安全コンサルタント／
労働衛生コンサルタント 西脇 巧（ニシワキ法律事務所）

特集3

女性の転勤にまつわる 社内制度の整備

P32

弁護士 木下 達彦（隼あずか法律事務所）

メンタル疾患による休職・復職 トラブルを防ぐ書式と手続き

弁護士 岸田 鑑彦（杜若経営法律事務所）

I メンタル疾患のある従業員対応 における書面等の重要性

メンタル疾患のある従業員への対応において、書面やメール（以下、「書面等」という）は重要な役割を果たします。会社が適切に対応したことを示す証拠として、メンタル疾患の具体的な状況を示す証拠として、また休職発令や休職期間満了による契約終了など法的効果の発生の証拠としてなど、様々な場面で用いられます。

また、メンタル疾患という事情から、なかなか従業員本人と直接話がしにくい、会社が説明した内容をきちんと理解しているか不安、発言のニュアンスで誤解や不信が生ずる可能性があることなどから、日々のやり取りについても書面等で記録を残しておくことが望ましいといえます。

そこで以下では、メンタル疾患による休職・復職にまつわるトラブルにならないための対応について、文案、書式を中心に解説していきます。

II 体調不良が疑われる従業員への 対応

① 本人に自覚がある場合

体調不良にも様々あり、例えば、急に大

声を出して怒鳴り出す、急に涙が止まらなくなる、ずっとトイレにこもって出てくることができない、机にずっと突っ伏して寝ているなどの場合、体調不良が疑われることは外形的に明らかですので、会社から声もかけやすいですし、本人も体調不良であることを認めると考えられます。

その場合は具体的な体調不良の状況とその原因を聞き、その日の業務を取りやめたり（労務提供を受け取らない）、治療が必要であるような場合には医師の診察を促したりすることになります。労働者自身も体調不良について自覚しているため、使用者からの受診指示や診断書の提出に従う可能性が高いでしょう。そして提出された診断書の内容等を踏まえて休職などの措置を検討することになります。

② 不安定な勤務への対応

急な遅刻、早退や欠勤が続いた従業員から、「メンタル疾患で体調不良ではあるものの休職に入るほどではない、働ける日は働かせてほしい」という要望が出されることがあります。

しかし、会社は「働けるときだけ働いてよい」という前提で雇用契約は締結していないはず。体調不良により完全な労務提供ができないのであれば、それは労働契

約における労務提供義務の一部不履行であり、会社はそのような不完全な労務提供を受け取る義務はありません。今日出勤できるかどうか分からない、何時に出勤するか分からない、次はいつ出勤するか分からないというような不安定な勤務では、会社も安心して業務を依頼することができません。

そもそも休職は、必ずしも労務提供義務のあるすべての日において労務提供できない場合（1カ月の自宅療養を要する等）だけしか発令できないものではないはずです。

休職の目的は、一定期間の療養や治療等により完全な労務提供ができる状況まで治癒、回復してもらうことにあります。特にメンタル疾患の場合、体調の良い日、そうでない日を繰り返すことがあることから、遅刻、早退や欠勤が続くような不安定な労務提供があった場合にも休職発令を検討すべきです。休職発令がしやすいように、「精神疾患等により就労が安定しないこと、不完全であること」を休職事由に入れておいたほうがよいでしょう。

したがって、従業員から前記のような申出があった場合には参考1のような回答文

書を出すことを検討します。

③ 診断書（自宅療養を要する）を提出しつつ就労したい旨の申出があった場合

従業員から1カ月の自宅療養を要するとの診断書が提出されたものの、従業員自身が「迷惑をかけたくないから、体調が大丈夫なうちはそのまま勤務させてほしい」という申出がなされる場合があります。メンタル疾患の場合は体調の波があり調子の良いとき悪いときがあるため、本人の申出があったからという理由だけでそのまま勤務させることは避けるべきです。

自宅療養を要する旨の診断書が出されているにもかかわらず、そのまま勤務させたことによって体調が悪化した場合や事故が起きた場合には、会社の安全配慮義務違反の問題が生ずる可能性があります。また、そのような状況で働いてもらうことによって、周りの従業員への負担や危険も生じかねません。そのため、診断書の内容等を踏まえて、必要に応じて産業医や主治医の意見を聞きながら、休養をしてもらうことになります。もし就労が可能であるならば、その旨の診断書を提出してもらうべきです（次ページ参考2）。

参考1（書式・文案） 不安定な勤務が続く従業員への回答文書

貴殿は3週間前から欠勤が5回、体調不良による遅刻が2回、早退が3回と、労務提供すべき日の約半数について労務提供が不完全な状態となっています。また遅刻、早退、欠勤はいずれも当日になって申出がなされたものです。貴殿からは、体調が良い日はきちんと会社に行って働けるとの話がありましたが、貴殿が当日出勤するかしないか、遅刻するか、早退するかについてあらかじめ想定することができず、業務指示や業務遂行に具体的な支障が生じています。貴殿との雇用契約は週5日、1日8時間勤務することが契約内容になっていますので、現状の不完全な労務提供について受け取ることはできません。そのため、現時点で安定的に就労ができる状態かどうかを確認するために診断書の提出を求めます。このような就労状態が続く場合には、就業規則に基づき（例えば「精神疾患等により就労が安定しないこと、不完全であること」）休職を発令することを検討いたします。

参考2 (書式・文案) 診断書(自宅療養を要する)を提出しつつ就労したい旨の申出があった場合の回答文書

貴殿から「抑うつ状態により1カ月の自宅療養が必要」との診断書が出されています。貴殿からは、「診断書には自宅療養を要するとの記載はあるものの、体調が安定している日もあるし、残業をしなければ大丈夫なので働きたい」との申出をいただいています。その気持ちはありがたいですが、現状の診断書のまま勤務をしていただくわけにはいきません。診断書の通りまずは療養していただき(筆者注: 欠勤なのか、休職なのかは就業規則の定め方による)、回復したタイミングで復帰のことを検討したいと思います。

もし、短期間で就労可能な健康状態に回復するということであれば、その際に就労可能である旨の診断書を提出してください。そのうえで安定的に就労できるかどうかを確認したうえで、復帰の可否を判断します。

④ メンタル疾患を認めない場合の対応

① いきなり病气扱いをしない

例えば、遅刻が増えたり、急に怒鳴り出したり、急に泣き出したり、工作中に居眠りをしたり、指示したことを覚えていないと言い出したり、服装が乱れたりするなど、何らかのメンタル疾患がうかがわれる場合があります。

その際に体調を慮ったつもりであっても、「あなたは病气なんじゃないの? メンタル大丈夫?」というような発言をしまうと、「何の根拠があってそんなことを言っているんですか! 人前で勝手に病人扱いしないでください!!」などという形で対立が生じます。

仮に従業員にこのような症状や言動が見

られた場合に、使用者から受診を促したとしても、「その必要はない」として任意の受診や診断書の提出が期待できません。むしろ病気の症状である幻覚や妄想が発現することで、使用者が体調を気にかけてした言動を悪いほうに捉えるなどして関係が悪化することも予想されるため、慎重な対応が必要です。

そのため、いきなりメンタル疾患であると決めつけるような言動はせず、具体的に起きている事象(勤怠不良など)に対して向き合っていくことが重要です。勤務態度や勤怠に問題がある場合、まずは勤務態度不良という前提で注意指導をします(参考3)。

このような指導書の交付は面談を実施したうえで渡してください。メンタル疾患が原因である場合には、指導の内容を理解で

参考3 (書式) 指導書

貴殿は、令和7年〇月〇日頃から、業務時間中に居眠りをしていることが目撃されています。〇月〇日にはその現場を目撃した上司から直接指導しました。その際、貴殿は特に体調に問題はないと述べていました。しかし、昨日また10時から10時15分にかけて居眠りをしていることが確認されています。業務時間中の居眠りについては服務規律第〇条に違反するものですので、本書をもって注意します。なお貴殿については業務時間中の居眠り以外にも、指示した業務を忘れていたということが先週ありました。集中して業務を行ってください。

熱中症対策義務化への実務対応

弁護士（元労働基準監督官）・社会保険労務士・労働安全コンサルタント／労働衛生コンサルタント
西脇 巧（ニシワキ法律事務所）

I 熱中症対策に関する知識と法律

1 熱中症への対応が罰則付きで義務化

近年、職場における熱中症の死傷者数は増加傾向にあり、年間30人以上が熱中症で死亡しています（図表1）。その原因の多くは「初期症状の放置、対応の遅れ」に見られることから、今般、労働安全衛生規則（以下、「安衛則」という）が改正されました。具体的には、事業者は、令和7年6月1日より、熱中症による健康障害の疑いがある者の早期発見や重篤化を防ぐために必要な措置を講じることが罰則付きで義務付けられることとなりました。

そこで、本稿では、職場における熱中症の基礎知識を確認し、今回の改正内容に言及したうえで、同改正を踏まえた法的リス

クおよび実務対応について解説します。

なお、本稿の内容は、令和7年4月15日現在のものであり、社内における具体的な運用ルールや書式の整備等については、今後、厚生労働省から発出される予定の施行通達やリーフレット等も踏まえてご対応ください。

2 職場における熱中症

熱中症とは、高温多湿な環境下において、体内の水分と塩分のバランスが崩れたり、体内の調整機能が破綻したりするなどして、発症する障害の総称をいいます。症状としては、めまい、立ちくらみ、大量の発汗、筋肉の硬直など軽度のものから、頭痛、嘔吐、倦怠感、虚脱感などの中程度のもの、意識障害やけいれん発作のように重度のもの

図表1 職場における熱中症による死傷者数の推移



（出典：厚生労働省「令和6年職場における熱中症による死傷災害の発生状況（令和7年1月7日時点速報値）」）

のがあり、最悪の場合には死亡に至ることもあります。

職場における熱中症は、夏の強い日射しを受ける屋外で作業する場合だけでなく、身体がまだ暑さに慣れていない6月頃や作業開始当初の時期、高温多湿な屋内環境でも発生し得ます。令和2年以降の月別の熱中症の死傷者数を見ると、6月頃から増加し始め、7月から8月にかけてピークに達し、9月にもなお発生していることがわかります（図表2）。

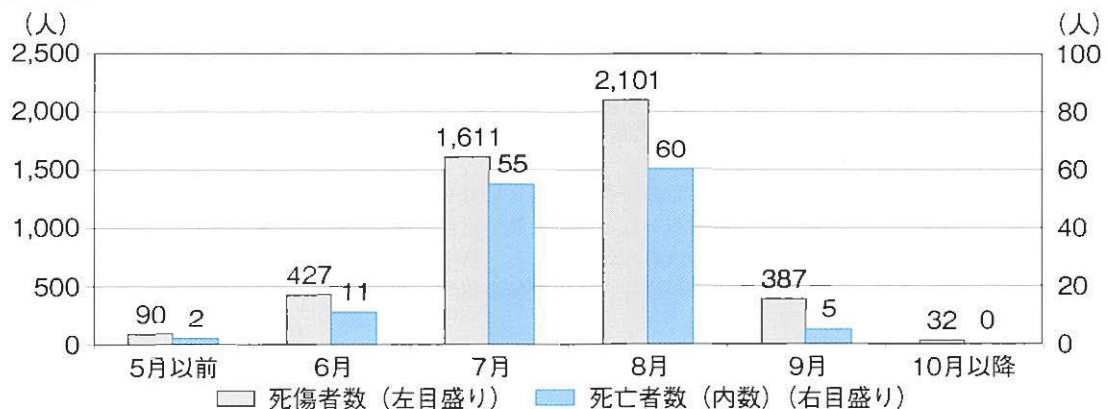
また、職場環境においては、客先や施設管理上の制約から気温・湿度・通風等の調整が難しくなることがあり、作業条件やチームで行動することの制約から作業に従事する者が自身のペースや体調に合わせて作業を調整したり、休憩を取得したりすることが難しくなることもあります。このような事情や他人に迷惑をかけたくないという心情も相まって、作業員が無理をして熱中症に至るケースがあることから注意を要します。実際に、厚生労働省が熱中症による死亡事例100件を分析したところ、複数理由があることを含め、初期症状の発見が遅れたものが78件、医療機関に搬送しない等異常時の対応が遅れたものが41件見られ

ます（第175回労働政策審議会安全衛生分科会資料「職場における熱中症対策の強化について（その2）」）。このことから、職場における熱中症を防止するためには、その症状のある人を早期に発見し、重篤化を防ぐ措置を講じることが重要となります。

3 現行法と改正省令の概要

労働安全衛生法（以下、「安衛法」という）では、事業者は高温等による健康障害を防止するため必要な措置を講じることが求められています（安衛法22条2号）。熱中症予防に関する措置としては、「多量の発汗を伴う作業場においては、労働者に与えるために、塩及び飲料水を備え」ること（安衛則617条）や、「暑熱、…の屋内作業場で、有害のおそれがあるものについては、冷房、暖房、通風等適当な温湿度調節の措置を講じ」ること（安衛則606条）などが義務付けられています。実際に熱中症発生事案で、これらの法違反で送検されている事例が見受けられます¹。管理面でみると、①安全・衛生委員会を設置して熱中症予防を含め健康障害防止に関する事項について調査審議を行わせること（安衛法18条1項1号・4

図表2 職場における熱中症の月別死傷者数（2020年～2024年）



（出典：厚生労働省「令和6年職場における熱中症による死傷災害の発生状況（令和7年1月7日時点速報値）」）

号)、②衛生管理者を選任して健康障害防止措置に関する事項や衛生教育の実施に関する事項について管理させること(安衛法10条1項1号・2号、12条1項)、③雇入れ時や作業変更時に業務において発生するおそれのある疾病の原因および予防に関する事項や事故時等における応急措置等に関する事項について教育を実施すること(安衛法59条1項・2項、安衛則35条1項5号・7号)、などが事業者に義務付けられています。管理面の不備は、熱中症の直接的原因とならないことから、事案としては少ないですが、中には熱中症死亡事案において衛生管理者の選任数が足りていなかったことで送検されている事案も見られます²。

また、強行的な規制および取締り以外に、厚生労働省では、「職場における熱中症予防基本対策要綱」(以下、「対策要綱」という)を策定し³、毎年、「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施するなどして⁴、事業者に対して職場における熱中症予防対策を実施するように指導しています。

今回の改正は、これまでの上記の取組みをさらに強化して、熱中症の重篤化を防止するため必要な措置を講じることを事業者¹に義務付けるものです。具体的には、①報告体制の整備、②実施手順の作成、③①および②について関係者への周知を行うこと

が求められています(図表3)。これらの措置(以下、総称して「今回の改正措置」という)義務に違反した場合、行為者および法人は刑事罰が科される可能性があります(安衛法119条1号(6カ月以下の懲役または50万円以下の罰金)、122条(両罰規定、50万円以下の罰金))。

Ⅱ 改正省令による措置義務

1 規制対象

(1) 対象となる人

安衛法は、「労働者の安全と健康を確保する」ことを目的としています(安衛法1条)。建設アスベスト訴訟に関する最高裁判決では、安衛法22条や57条は労働者のみならず労働者と同じ場所で就労する労働者に該当しない者も保護する趣旨であると判断されています(最一小判令和3年5月17日)。これを受けて、令和5年4月1日に安衛法22条(健康障害防止措置)に基づく一部の省令について、また令和7年4月には同法20条、21条および25条(立入禁止や退避等措置)に基づく一部の省令について、保護対象を労働者以外の者にも拡大して保護措置を講じるように事業者¹に義務付

1 例えば、熱中症による死亡を端緒として、名護労働基準監督署が令和6年11月16日に建設事業者を安衛則617条違反で送検した事例や、武生労働基準監督署が令和5年1月15日に製造事業者を安衛則606条違反で送検した事例がある。

2 熱中症による死亡を端緒として、大阪労働局が令和元年12月9日に遊園地運営事業者を安衛法12条(衛生管理者選任義務)違反で送検した事例がある。なお、熱中症は作業に従事する者の健康状態に起因して発生することもあることから健康管理も求められるところ、熱中症による意識不明者が出たことを端緒として、名古屋東労働基準監督署が令和7年2月3日に警備事業者を安衛法66条(定期健康診断実施義務)違反で送検した事例もある。

3 令和3年4月20日付け基発0420第3号(一部改正：令和3年7月26日付け基発0726第2号)「職場における熱中症予防基本対策要綱の策定について」

4 厚生労働省「令和7年「STOP! 熱中症 クールワークキャンペーン」を実施します」
(https://www.mhlw.go.jp/stf/coolwork_20250228.html)

女性の転勤にまつわる社内制度の整備

弁護士 木下 達彦（隼あすか法律事務所）



1. 転勤による配偶者のキャリアへの影響

男女雇用機会均等法が成立してから40年が経過しましたが、この間に専業主婦世帯は減少するとともに共働き世帯が増加しています。専業主婦世帯は、1985年には952万世帯であったのが2024年には508万世帯に減少、他方で共働き世帯は、1985年の722万世帯から2024年の1,300万世帯へと約2倍となっています¹。

ところが、会社の転勤制度については、近時、共働き世帯の女性のキャリアに対する配慮が不十分ではないかと指摘される事例が増えてきています。

例えば、夫が東京から大阪に転勤になり、別居となると住宅ローンの返済と夫の生活費で二重に経済的負担がかかることから、妻が退職して帯同した結果、妻のキャリアが途絶え、転職先を見つけるのに苦労し、妻が、「夫の会社には妻側の要望ももっと聞いてほしかった」と憤っているという事例などがあります²。この例のように、配偶者の転勤が理由で退職に追い込まれる女性が一定数存在することが今後の課題となってきました。

この点、専業主婦世帯においては妻のキャリアが途絶えるといった問題はないことから夫婦帯同が可能であるのに対し、共働き世帯においては同居を選択すると、夫婦のいずれかがキャリアを犠牲にして退職を選ばざるを得ないことになります。もちろん、転勤を命じられた夫が転勤を拒否して退職する場合（2019年に、育休明け復帰後の夫の転勤命令により夫が退職し、妻がSNSに発信した事例など）もありますが、男女の賃金格差からすると、妻がキャリアを犠牲にして退職を強いられている場合が多いのではないかと思います。

夫に対する転勤命令をめぐる従業員とその家族の対応について図表1にまとめました。この表からもわかるように、共働き世帯で家族同居を選択すると夫婦いずれかのキャリアが中断する可能性が高く、不利益を被る結果になります。

本稿では、配偶者のキャリアの利益を念頭において、転勤と家族同居についての裁判例や法令をまず検討し、次に、①転勤命令を女性に対して出す場合における制度、②共働き世帯の従業員に対する配偶者のキャリアの利益に関する制度について検討

1 労働政策研究・研修機構「統計情報Q&A：専業主婦世帯、共働き世帯」

(<https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/qa/a07.html>)

2 毎日新聞2025年3月5日記事「「会社は社員の妻の要望も聞いて」夫の転勤で妻は退職、途切れたキャリアに妻の憤りは消えず 企業側に求められる配慮とは」

(<https://news.yahoo.co.jp/articles/8a08f8d681abdaab05c36667b8f16bb912560816>)

図表 1 夫の転勤命令をめぐる対応

	夫の対応	妻の対応
専業主婦世帯	転勤	同居
	転勤（単身赴任）	別居
共働き世帯	転勤（帯同）	同居（妻の会社における転勤、転職）
	転勤（単身赴任）	別居（勤務継続）
	転勤拒否、退職	同居（勤務継続）

することとします。

2. 転勤と家族同居についての法的位置付け

（1）東亜ペイント最高裁判決

転勤についての法的な判断枠組みを定立したのは東亜ペイント最高裁判決（最二小判昭和61年7月14日労判477号6頁）であり、母親（元気であるが大阪から離れたことなし）・妻（保母として勤務開始したばかり。保母資格取得のための勉強中）・長女（2歳）と堺市内に居住している従業員について神戸営業所から名古屋営業所への転勤命令をした事案において、当該転勤命令につき①業務上の必要性が存しない場合または②業務上の必要性が存する場合であっても、(1)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、もしくは(2)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、特段の事情が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、とし、名古屋営業所への転勤が家庭生活上の不利益は転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの、と判断しています。

この事案では妻は保母としてのキャリアを開始したばかりの時点で、保母資格取得のための勉強中であったことから、妻の

キャリアの中断の不利益はそこまで大きくなかったとも考えられる事案であったとも思われますが、最高裁が単身赴任は通常甘受すべき程度の不利益であるとしたことの影響は大きいものがありました。

（2）帝国臓器製薬事件

家族同居の利益を正面から取り上げた裁判例として帝国臓器製薬事件があります。

東京営業所から名古屋営業所への転勤命令を受けた従業員が、転勤命令により共働きの妻と子と別居せざるを得ない単身赴任を強いられたとして会社に対して損害賠償請求をした事案ですが、最高裁は損害賠償請求を否定しています（最二小判平成11年9月17日労判768号16頁）。

ただ、この事件は興味深い点があります。まず、会社の方針として住所の移転を伴う転勤の場合、家庭生活安定のために家族帯同を原則と考えて従業員に要請しているが、各人の特別事情につき賃金規程に基づき例外的に単身赴任を許容してきたという点と、共働きの妻の勤務先が夫と同じ会社であり、転勤命令時は川崎工場の図書管理担当として勤務していたという点です。これらの事実関係からは、同じ会社に勤務しているのであれば妻も名古屋近辺の営業所に転勤することで家族帯同を実現するという選択肢がなかったのかどうかは気になるところですが、これが検討された

形跡は判決文を読んでも出てこないところ
です。地裁判断（東京地判平成5年9月29
日判タ831号269頁）においては、本件転勤
命令により家族を同伴することとなると妻
が退職しなければならず、会社における勤
務の継続を考えている妻の意思に反して家
族帯同赴任をすることはできないと考え、
名古屋に単身赴任することを余儀なくされ
たと認定していますので、配偶者の転勤と
いう方法を検討の対象としていなかったと
思われます。また、妻のキャリアについて
は、地裁は、名古屋で再就職は難しく、仮
にできて収入が大幅に減り、労働条件も
悪くなると予想し、現実にも名古屋での職
探しをしなかったというものであり、妻の業
務内容および収入程度に鑑みると多少条件
が悪くなるとしても従前の仕事に代わる職
を探すことが不可能であるとまでは認め難
い、という判断していることから、妻が退
職して転職してもキャリアに対するダメー
ジがなく、配偶者の転勤まで考えるほどで
はないと考えた可能性もあります。

いずれにしても、この事例は、専業主婦
世帯であれば適格的であった会社の方針が、
共働き世帯においては配偶者のキャリアの
中断という不利益をもたらすことを表面
化させたものといえますが、夫婦の勤務
先が同一の会社の場合には、同居を希望
した場合は配偶者の退職一択ではなく、転
勤命令と配偶者のキャリア継続の両立をする

方法があるのではないかとさせる事例で
す。

なお、従業員側の契約上の信義則による
配慮義務違反の主張に対して、地裁判断は
就業規則の範囲内で単身赴任、家族帯同赴
任のいずれに対しても一応の措置をしたも
のであるから、単身赴任による当該従業員の
経済的・社会的・精神的不利益を軽減・
回避するために社会通念上求められる措置
をとるよう配慮すべき義務を欠いた違法は
ないとしています。この点、学説の中には、
家庭生活配慮義務（配転内容の事前説明、
労働者の意向聴取義務、協議義務、事情聴
取や協議に基づく不利益軽減義務、配転回
避努力義務）を負い、これらを配慮せずに
配転を命じた場合は違法無効となると考え
るものがあります。³なお、裁判例におい
て会社が転勤者に行った配慮の例として
は、**図表2**のものが 있습니다。

（3）育児・介護休業法の改正と労働契約法

その後、平成13年の育児・介護休業法の
改正により、転勤によって育児・介護が困
難になる従業員についての配慮義務（同法
26条）が規定され、また、労働契約法が制
定され、法3条3項で仕事と家庭の調和
（ワーク・ライフ・バランス）に配慮する
ことを求めています。育児・介護等に関わ
っている共働きの配偶者に対しては、育児・
介護等の配慮を介した形で配偶者のキャリ

図表2 配慮措置の例

経済的配慮	その他の配慮
交通費、宿泊費などの帰省に対する経済的配慮 単身赴任手当、特別赴任手当などの手当の支給	共稼ぎの配偶者に対する就職斡旋 保育所の紹介 社宅貸与の便宜を図る

³ 両角道代「『仕事と家庭の分離』と『仕事と家庭の調和』—労働法における二つの規範と配転法理」（『労働法学の展望 菅野和夫先生古稀記念論集』（有斐閣、2013年）441頁）