

ワーク・ライフ・バランスの労働法上の観点

——配転・転勤の法理の変容

The Viewpoint of the Labor Law on the Work-Life Balance: The Metamorphosis of the Jurisprudence for the Personnel Reshuffle and the Transfer

柏 崎 洋 美
Hiromi KASHIWAZAKI

要 旨

現在、「ワーク・ライフ・バランス」という概念が、社会や企業において頻繁に取り上げられている。このことは、内閣府が平成19年12月に「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定したことに起因している。

これまでも労働法においては、労働者の配置転換や転勤等といった個別の論点において、仕事と生活の調和に関し、様々な判例が言い渡され、一定の解釈を行なってきた。配置転換や転勤に関する問題は、労働者の私生活に大きな影響を与えるものである。

しかしながら、内閣府の策定した上記憲章および行動指針においては、労働者の配置転換や転勤に関する問題がほとんど取り上げられていない状況にある。

ワーク・ライフ・バランスとは、仕事に生きるのか、私生活を大切に過ごすのかという二者択一的な生き方ではなく、仕事と私生活の調和が実現した社会である。

本稿では、配転・転勤に関する判例の事実および判旨を考察し、ワーク・ライフ・バランス概念が導入される前の判断要素を検討し、判例法理である「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」が、①育児介護休業法26条の規定する子の養育又は家族の介護の状況への配慮義務や、②労働契約法3条3項の規定する「仕事と生活の調和」が、③ワーク・ライフ・バランス概念の導入によってどのように変容したかを考察する。

考察の結果、今後は「仕事と生活の調和」という判断基準によって、これまで認められてきた使用者の配転命令権が一部否定される可能性があると考えられ、ワーク・ライフ・バランス概念を雇用の分野、とくに配転命令権を制約するために本格的に導入するにあたっては、労働基準法等の改正をすることが必要と考えられる。

一 はじめに

現在、「ワーク・ライフ・バランス」という概念が、社会や企業において頻繁に取り上げられている。このことは、内閣府が平成19年12月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定したことに起因している。

これまでも労働法においては、労働者の配置転換や転勤等といった個別の論点において、仕事と生活の調和に関し、様々な判例が言い渡され、一定の解釈を行なってきた。配置転換や転勤に関する問題は、労働者の私生活に大きな影響を与えるものである。

しかしながら、内閣府の策定した上記憲章および行動指針においては、労働者の配置転換や転勤に関する問題がほとんど取り上げられていない状況にある^{1) 2)}。

そこで、本稿においては、まず、内閣府が策定したワーク・ライフ・バランスの内容を概説し(二)、次いで、これまで言い渡された判例を中心に配置転換・転勤の判断要素を分析した上で(三)、これらがワーク・ライフ・バランス概念の導入によって労働法上どのような変容をもたらしたのかを検討して(四)、全体のまとめを行なうこととする(五)。

二 ワーク・ライフ・バランスとはなにか

(1) ワーク・ライフ・バランス推進への前段階

平成19(2007)年6月13日、第166回国会の本会議において、ワーク・ライフ・バランスの推進に関する決議案が全会一致で可決された。

この議決案は、平成16(2004)年に設置された「経済・産業・雇用に関する調査会」において、3年間にわたって「成熟社会における経済活性化と多様化する雇用への対応」を調査したものである。同調査会が1年目に取り組んだのが、フリーター・ニート等の若年者をめぐる雇用問題についての提言であり、2年目に取り組んだのが多様化する雇用への対応についての提言であり、3年目に取り組んだのがワーク・ライフ・バランスに関する問題である。

ワーク・ライフ・バランスについては、諸外国の動向についても、参考人から意見の聴取がなされた。その中でもイギリスにおいて、ワーク・ライフ・バランスが図られない原因は、①長時間労働・②男女の役割分担が根強く残ること・③公的な保育所の整備不足、とされている。その後、イギリスでは、政府や企業が積極的にワーク・ライフ・バランスを進めている旨聴取がなされている^{3) 4)}。

(2) 内閣府の取組

わが国において、ワーク・ライフ・バランスの取組を中心的に行なっているのが「内閣府」である。ワーク・ライフ・バランスとは、仕事に生きるのか、私生活を大切に過ごすのかという二者択一の生き方ではなく、仕事と私生活の調和が実現した社会である。

その定義は、「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域社会などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」である。

内閣府は、平成19(2007)年12月に「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」(以下、「憲章」という)および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」を策定している。

「憲章」においては、仕事と私生活の調和が実現した社会の具体例として、①就労による経済的自立が可能な社会・②健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会・③多様な働き方・生き方が選択できる社会とし、主な関係者として、企業と働く者・国民・国・地方公共団体を挙げている⁵⁾。

「仕事と生活の調和推進のための行動指針」は、「憲章」で示す「仕事と生活の調和が実現した社会」を実現するため、企業や働く者・国民の効果的な取組、国や地方公共団体の施策の方針を定めている。

(3) 厚生労働省の取組——労働契約法3条3項の解釈も含めて

内閣府の取組の趣旨を踏まえ、厚生労働省は「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」の4条1項の規定である「厚生労働労働大臣は、第2条に定める事項に関し、事業主及びその団体が適切に対処するために必要な指針(以下、「労働時間等設定改善指針」という。)を定めるものとする」に基づいて、事業主等が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定める「労働時間等見直しガイドライン」を改正している。

当該ガイドラインにおいては、労働者のワーク・ライフ・バランスを図るためには、事業主が、労働時間の短縮、年次有給休暇を取得しやすい環境の整備、配転における一定の配慮等を行なうことが求められている。とくに、労働時間の短縮については、経営者の姿勢を明確にするとともに、個々の労働者からの要望・苦情に応じるための担当者の配置や苦情処理制度の導入が求められている。そのため、労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話合いの機会を含めた計画的な取組が必要とされている⁶⁾。

このガイドラインにおいても、中心的に取り扱われているのは、労働時間の短縮であり、配転および転勤の記述は最小限にとどまっている。

また、平成20(2008)年3月1日に施行された労働契約法の3条3項は、「労働契約は、労働者及び使用者が仕事と生活の調和にも配慮しつつ締結し、又は変更すべきものとする」と規定しているが、この規定は、労働法におけるワーク・ライフ・バランスの一般条項と考えられる⁷⁾。

三 これまでの配転・転勤の判断要素——判例を中心に

(1) 配転・転勤の定義

本稿で検討の対象としている配転とは、従業員の配置の変更であって、職務内容又は勤務場所が相当の長期間にわたって変更されるものをいう。このうち、同一勤務地(事業所)内の勤務箇所(所属部署)の変更が「配置転換」(略称、「配転」と称され、勤務地の変更を伴うものが「転勤」と称されている⁸⁾。

(2) 判例の判断要素

労働者の配転命令権を根拠づけるのは、使用者の配転命令権である。この使用者の配転命令権が濫用であるか否かが検討されてきた。

判例においては、使用者は、就業規則の内容である「業務の都合により、出張、配置転換、転勤を命じることがある」といった規定を一般条項として、包括的な配転命令権が存する旨主張する。

これに対し、労働者は職務ないし勤務地を限定する合意(労働契約法7条ただし書きの合意)の存在を主張する。そして、裁判所が当該配転命令権の存否を判定することになる。使用者の配転命令権が肯定される場合においても、100%認容されるものではなく、労働者の利益に配慮して行なわれるべきものであって、配転命令権が濫用されてはならないとされているが、判例法理である労働者の「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」の程度はかなり高度なものが要求されている⁹⁾。

以下、判例において、労働者側の私生活の事情がどの程度認容されているかを検討する。

(イ) リーディングケースとなった、同居中の母親と保母(保育士)をしている妻を残しての単身赴任という不利益が転勤に伴う通常甘受すべきものと判断された東亜ペイント事件

この事件においては¹⁰⁾、X(原告・被控訴人・被上告人)が大学卒業後、Y会社(被告・控訴人・上告人)へ入社したものであったが、労働契約成立時には、勤務地を大阪に限定する旨の合意はなく、入社当初から営業を担当していた。Y会社の労働協約および就業規則には、「業務上の都合により」従業員に転勤を命ずることができる旨の定めがあった。

Y会社では、全国に十数か所の営業所等を置き、とくに営業担当者の転勤を頻繁に行っていた。Y会社は、Xに対し名古屋営業所への転勤命令を発令したが、母親（71歳）と保母（保育士）をしている妻（28歳）との別居を余儀なくされることでの家庭事情を理由に拒否したものであった。

判旨は「使用者は業務上の必要に応じ、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るものというべきであるが……使用者の転勤命令権は無制約に行使することができるものではなく「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若しくは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、特段の事情の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」。「業務上の必要性についても……異動が余人をもって容易に替え難いといった高度の必要性に限定することは相当でなく……企業の合理的運営に寄与する点が認められる限りは」よいとされ、「Xの家庭状況に照らすと、名古屋営業所への転勤がXに与える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である」とした。

(ロ) 家族に病人3人（兄：てんかん・妹：心臓弁膜症・母：高血圧症）をかかえている従業員に対する転勤命令が法的効果を生じないとされた日本電気事件

この事件において¹¹⁾、X（原告）が入社したY会社（被告）の労働協約には、「会社は業務上必要があるときは組合員に対し職場、職種の変更、出向等の異動を行なう。」旨の規定があり、これに附帯する覚書には、転勤等については「本人の事情を考慮して行なう」旨定められていた。Y会社の広島支店は2名の退職者があったが、Y会社では男子社員は本社で採用するので、本社の人事課長に対し、2名の補充を要望した。

そこで、Y会社は、本社に勤務し適任者とされたXに広島支店への転勤を内示した。ところが、Xの兄はてんかん、妹は心臓弁膜症、母は高血圧症と診断されていて、Xもその看護をし、給与全額を家計に入れていた上、兄・妹の医療費は生活保護法所定の医療保護を受けたが、それでも家賃10ヶ月も滞納するような状況にあったので、転勤命令の交付の受領を拒否したものであった。

判旨は、以下のように判示した。

「Y会社とXがその提供する労務の種類、態様、場所等について特段の合意をしたことの立証のない本件においては、XとY会社との雇傭契約は右労働協約によって律せられて、Xは、同Xの学歴、職歴等の事情より見て雇傭契約の解釈上自ら生ずる一定の制約はあるにせよ、一般的には……Y会社の指示、命令に従って労務を提供する内容となっているものと認めるのが相当である」。

「ところで、Xの場合……同家の生計の中でXの得る収入が大きな割合をしめ、しかも……病人3人をかかえていたのであるから……Xは家事手伝、或いは病人の介護〔等〕……家族にとってなくてはならない存在であったと認めるのが相当であって、このような事情の下においては、Xの転勤により取り残される家族との関係における事情も、前記覚書にいう本人の事情としてY会社は考慮すべきである」。「以上判断したようなY会社のXに対する広島支店への転勤命令の必要性と、Xがそれに応じることによって受けるべき影響ならびにY会社がそれらの事情を考慮すべきであることを比較考量すれば、本件転勤命令は著しく均衡を失しているものといわねばならず、したがってその転勤命令はその法的効果を生じないものと解するのが相当である」。

(ハ) メニエール病に罹患していることを知りながら、より長時間の通勤を要する京都から大阪への転勤命令を権利濫用としたミクロ情報サービス事件

この事件において¹²⁾、X(原告)が入社したY会社(被告)の就業規則には、「業務上必要があるときは、従業員に対し転勤、配置換え、出向を命ずることがある。この場合、従業員は正当な理由なくこれを拒むことができない」と規定されていた。また、XとY会社との間の労働契約において勤務地を京都に限定する旨の合意が含まれていたということではできなかった。Xは、本件転勤命令発令前はY会社京都支店の主任主事補として勤務していた。

その後、Xが有給休暇を申請した際に、以前から折り合いの悪かった京都支社長に暴言を吐いたとして、京都支店長と中日本営業部部長から自宅待機を命じられたが、京都支店長や中日本営業部部長には、従業員を懲戒処分にする権限はなく、就業規則には自宅待機命令に関する規定はなく、懲戒処分として自宅待機を命ずることはできなかった。

Xは自宅待機中にメニエール病に罹患し、京都支社長に診断書を提出した。その後、Xは大阪支社への転勤と主任からの降職を内示されたが、これを拒否した。

判旨は、「Xは、Y会社から法的根拠がないのに自宅待機命令を受け、その間にメニエール病に罹患した」。このため「Xの供述によると、Xが自宅から大阪支社に通勤するには1時間40分以上を要するが、メニエール病のため、このような長時間の通勤に耐えられるかどうかは疑問であることなどを指摘することができ、これらの諸点を勘案すると、本件転勤命令は、Y会社の転勤命令権の濫用であって許されないというべきである」と判示した。

(ニ) 重度のアトピー性皮膚炎の2人の子を抱えた共稼ぎ夫婦の夫に対する東京本社から大阪支社への転勤命令を権利濫用とした明治図書出版事件

この事件において¹³⁾、X(債権者)は大学を卒業し、Y会社(債務者)に従業員(総合職の幹部候補)として採用された。Y会社は、Xに対し就業規則に基づいて東京本社から大阪支社への転勤

命令を発した。

Y会社の就業規則6条には、「会社は業務上必要があるときは、従業員に異動を命ずることがある。

② 前項の異動とは、配置転換、職務変更、転勤及び人事上の異動をいう。③ 従業員は正当な理由なくして、異動を拒んではならない。」と定めがあった。しかしながら、Xは、これを不服とし、赴任時期となっても大阪支社に赴任していなかった。

Xには3歳と半歳の2人の子がいるが、いずれもアトピー性皮膚炎がひどく、その治療・入浴・食事・部屋の掃除等の世話が大変なこと、大阪との二重生活では家のローンの支払が大変であること、また、Xの妻が他社の正社員として勤務していること等を主張して、大阪支社への転勤が困難である旨を主張した。

判旨は、以下のように判示した。

「Xは、総合職として採用された者であり、幹部候補として処遇されるべき地位にあるから、Y会社の販売網を把握すべく、転勤を予定された地位にあるといえることができる。」「そして、Y会社は、本件転勤命令の発令に際し……Xの転勤に伴う負担軽減……を申し出ており……少なくとも金銭的な不利益については、相当程度の配慮を尽くしている」。

「しかしながら、Xに生ずる不利益は、金銭的なものだけではなく、妻が共働きであることを前提とした育児に関するものであると認められるところ……Xの2人の子がいずれも3歳以下であり、アトピー性皮膚炎であるのであるから、その育児に関する不利益（長女は皮膚をかかないように看護している必要があるし、長男も間欠的、突発的な発作があるし、入浴や食事等の生活全般に気をつかわざるをえないから、これに仕事を持った親1人で対処するのは、肉体的にも、精神的にも過酷である。）は著しく、金銭的な補填では必ずしも十分な配慮とはいえないことを否定できない」。

「以上のとおり、本件転勤命令は、業務上の必要性が存するけれども、X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いう特段の事情が存するから、就業規則6条3項の『正当な理由』があるといえ、本件転勤命令は権利の濫用として無効であるから、Xは、本件転勤命令に従って就労する義務がないと認めるのが相当である」。

(ホ) 精神病に罹患している妻を残しての単身赴任や、要介護状態2の母を残しての単身赴任の姫路から霞ヶ浦への配転命令は、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益とされたネスレ日本（配転本訴）事件

この事件において¹⁴⁾、X₁およびX₂（いずれも原告・被控訴人）は、Y会社（被告・控訴人）の姫路工場で正社員として現地採用されギフトボックス係の仕事に従事していた。Y会社はギフトボックス係を廃止することとし、同係に勤務する従業員に、霞ヶ浦工場に転勤するか、又は、転勤

せずに退職金と特別退職金を受領して退職するかを選択するよう書面で通知した。

XらとY会社との雇用契約には、勤務場所を姫路工場に限る旨の合意はなく、雇用契約書や就業規則には、転勤があり得る旨規定されていた。

X₁については、妻が非定型精神病に罹患しており、単身で生活することが困難な状態であった。X₂については、母が要介護状態2であって、妻と共に、介護を担当しなければならない状態にあった。そこで、Xらは霞ヶ浦工場への転勤が困難である旨を主張した。

判旨は、以下のように判示した。

「使用者は……勤務場所を限定する合意がない場合においては、配転を命ずることはその権限の範囲内に属するというべきである」。

しかしながら、「X₁の妻〔は〕非定型精神病に罹患していたところ……配偶者たるX₁は〔妻を〕肉体的、精神的に支え、病状の改善のために努力すべき義務を当然負っていたというべきである」。また、X₂が単身赴任した場合には「〔要介護状態2にある母〕の行動の見守りや介助は、昼間も常時必要であるため〔妻が〕担当しているから……〔妻が〕一日中見守り行為及び各種の補助をしなければならないことになり、実際上不可能である」。

「Y会社は……少なくとも改正育児介護休業法26条の配慮の関係では、本件配転命令によるXらの不利益を軽減するために採り得る代替策の検討として、工場内配転の可能性を探るのは当然のことである。」「したがって、本件配転命令はXらに通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるもので配転命令権の濫用にあたり、無効であって、Xらは霞ヶ浦工場に勤務する雇用契約上の義務はな〔い〕」。

四 労働法上の変容

(1) リーディングケースとなった東亜ペイント事件をはじめとする判例を検討すると、①労働契約・就業規則・労働協約(覚書を含む)に転勤を命ずることができる規定が存在し、②業務上の必要性がある場合においても、③その命令が他の不当な動機・目的をもってなされたときや、④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ないことが求められている。

(2) 検討した判例においては、④の「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」の判断が、個々の労働者の家庭の事情によってなされている。

単純に、母親と仕事をしている配偶者(妻)との別居という事情のみでは、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益とは判断がなされていない。しかし、労働者本人が病気に罹患してい

る場合や、家族に病人・介護者を抱えている場合には、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益との判断がなされている。この際、労働者本人だけが家計を支えていることや、配偶者が正社員として勤務していることも判断要素となっている。

(3) これまで、労働法上の使用者の配転命令権に関しては、大きく2つの見解が存在する。すなわち、①労働契約等により使用者には包括的な労働力処分権が存在するといった「包括合意説」と、②配転命令権を労働者の特別な合意に基づくとする「契約説・特約説」である。②の学説は、使用者が配転命令権を有することを否定し、労働者を配置転換するためにはその都度個別具体的な合意が必要であるとする「個別随意合意説」につながる¹⁵⁾。今後は、育児介護休業法の改正もあり、「個別随意合意説」が優勢になることが推測される。

(4) 上記ネスレ日本（配転本訴）事件でも判示されているが、平成13（2001）年法118号改正後の育児介護休業法は26条において、子の養育又は家族の介護の状況に関する配慮義務を規定している¹⁶⁾。また、本稿の二（3）でも前述したとおり、平成19（2007）年に制定された労働契約法は3条3項において、「仕事と生活の調和」への配慮を労働契約の締結・変更の基本理念として規定している。

(5) これら法改正および立法の動向に加えて、少子化や労働者の健康の問題との関連において、ワーク・ライフ・バランスを求める社会的要請も高まっている。かかる社会情勢においては、今後は、配転命令の権利濫用判断における「通常甘受すべき程度を著しく超える不利益」であるか否かの判断基準を、「仕事と生活の調和」の方向へ修正されていくことが予想される¹⁷⁾。

(6) 本稿で取り上げた判例のうち、東亜ペイント事件においては、同居中の母親と保母（保育士）をしている妻を残しての単身赴任という不利益が転勤に伴う通常甘受すべきものと判断がなされている。しかし、今後は、母親と仕事をしている配偶者（妻）との別居という事情においても、「仕事と生活の調和」という判断基準から、使用者の配転命令権が否定される可能性があると考えられる。

五 おわりに

これまで検討してきたように、ワーク・ライフ・バランス概念は、労働法上の転勤・配転の法理に変容を与えるものと考えられる。

しかし、現在のワーク・ライフ・バランス概念は、雇用の過程のすべてに言及する総花的な内容であって、配転命令権を取り上げた部分は少なく、配転命令権を制約する労働基準法等の改正を伴うものではない。したがって、労働者個人や使用者に対する精神的なアピールに終わる可能性が高い¹⁸⁾。

厚生労働省がワーク・ライフ・バランスに参画した企業10社の「アクションプログラム」を発表したが、配転に関する規定が存在するのは1社のみで「現場異動時休暇」の促進に努めるという内容であった¹⁹⁾。

他方、判例においては、労働者の家族の事情を細かく開示しなければならないことから、プライバシー保護の問題も発生する。

諸外国を対象とした最近の研究において、被用者(労働者)が仕事と家庭の軋轢を減らすためには、形式的な仕事と家庭および仕事と生活の方策のみが必要なのではなくて、支援する職場環境(a supportive work environment)も必要とされていると指摘されている²⁰⁾。

ワーク・ライフ・バランス概念を雇用の分野、とくに使用者の配転命令権を制約するために、本格的に導入するためには、労働基準法等の改正をすることが必要と考えられる。

(付記) 初校の段階において、高橋賢司「ワーク・ライフ・バランスと配置転換」ジュリ1383号(2009年8月)97頁に触れた。

注

- 1) 「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章」および「仕事と生活の調和推進のための行動指針」の趣旨を踏まえ、厚生労働省が「労働時間等の設定の改善に関する特別措置法」4条1項に基づいて定めた「労働時間等見直しガイドライン」が存在する。

当該ガイドラインにおいては、「単身赴任者については、心身の健康保持、家族の絆の維持、子の健全な育成等のため、休日は家族の元に戻って、共に過ごすことが極めて重要である。このため、事業主は、休日の前日の就業時刻の繰り上げ及び休日の翌日の始業時刻の繰り下げ等を行うこと。また、労働者の希望を前提とした休日前後の年次有給休暇の半日単位の付与について検討すること。さらに、家族の誕生日、記念日等家族にとって特別な日については、休暇を付与すること」と定めるのみである。

- 2) 西谷 敏「今日の転勤問題とその法理」労旬1662号(2007年12月)9頁。
- 3) 柴田英樹「ワーク・ライフ・バランスの推進に向けて——経済・産業・雇用に関する調査報告」立法と調査270号(2007年7月)46頁。

ILOの取組については、HELEN LINGARD AND VALERIE FRANCIS, *MANAGING WORK-LIFE BALANCE IN CONSTRUCTION*, SPON PRESS, (2009), pp.45-49。

- 4) スウェーデンについても、参考人から意見聴取がなされている(柴田・前掲論文注(3)46頁、さらに詳しいスウェーデンの取組については、両角道代「ワーク・ライフ・バランスの基本原則——育児と雇用の両立をめぐるスウェーデン法の発展を素材として」大原社会問題研究所雑誌594号(2008年5月)41頁以下を参照。
- 5) 憲章に関する文献として、大内伸哉「労働法学における『ライフ』とは——仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)憲章を読んで」季労220号(2008年3月)4頁、また、わが国のワーク・ライフ・バランスの現状について、内閣府 仕事と生活の調和推進室「仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)に関する日本の現状」ジュリ1383号(2009年8月)4頁。
- 6) 平成16(2004)年の厚生労働省の研究会(座長=諏訪康雄 法政大学教授)から出された報告書「仕事と生活の調和に関する検討会議報告書」の概要については、西村健一郎「ワーク・ライフ・バランスの回復とその処方

ワーク・ライフ・バランスの労働法上の観点

箋」週間社会保障2418号(2007年2月5日)40頁を参照。

- 7) 労働時間等見直しガイドラインに関する解説として、柏崎洋美「労働法とワークライフバランス」LD(Leadership Development)ノート2009年1月号(ケーススタディNo.1043号)32-33頁。
- 8) 菅野和夫『労働法〔第8版〕』(弘文堂、2008年)409-410頁、和田 肇「業務命令権と労働者の家庭生活」日本労働法学会編『講座 21世紀の労働法〔第7巻〕健康・安全と家庭生活』(有斐閣、2000年)213頁。
- 9) 菅野・前掲書注(8)410頁。
- 10) 最二小判昭和61・7・14判時1198号149頁。
- 11) 東京地判昭和43・8・31労民集19巻4号1111頁。
- 12) 京都地判平成12・4・18労判790号39頁。
- 13) 東京地決平成14・12・27労判861号69頁。
- 14) 大阪高判平成18・4・14労判915号60頁。
- 15) 緒方桂子「『ワーク・ライフ・バランス』時代における転勤法理——個別随意合意説の再評価」労旬1662号(2007年12月)38頁。
- 16) 高島淳子「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた施策とその課題——育児・介護と労働の両立支援策を中心に」産大法学(京都産業大学)40巻3=4号(2007年3月)44頁以下参照。
- 17) 菅野・前掲書(注8)414頁。
- 18) 西谷・前掲論文(注2)10頁。
- 19) 読売新聞 平成21(2009)年3月20日(金曜日)朝刊20-21面(鹿島建設株式会社)。
- 20) HELEN LINGARD AND VALERIE FRANCIS, *op.cit.* (note 3), p.280.

