

# ライフイベントによる就労困難とキャリア配慮義務

石 崎 由 希 子

- 一 はじめに
- 二 現行法制・法施策による対応状況
- 三 キャリア配慮義務の構想に向けた一試論
- 四 おわりに

## 一 はじめに

労働契約の一方当事者である労働者は生身の人間である。生身の人間である労働者は、ライフイベントに遭遇し、しばしば、それを契機として就労が困難になる。就労に困難をもたらさしめるライフイベントの中には、私傷病・障害や妊娠・出産のように、労働者の就労能力に直接影響しうるもの、育児・介護のように労働者の就労能力には影響しないが、就労可能な時間に制約が生じるものが含まれる。また、妊娠・出産、育児のように自ら望んで引き受けるものだけでなく、私傷病・障害や家族の介護のように、意向に関わらず受け入れざるを得ない

ものもある。いずれにしても、労働契約における基本的義務である労働義務の履行が困難であるならば、労働契約は終了とならざるを得ないとも思われる。しかし、労働法は、ライフイベントに対して、一定の範囲で雇用を保障し、ライフイベントと仕事の両立を支える法制・法政策を展開・発展させてきた。もともと、それでも、十分に対処しきれない部分が残る。本稿は、キャリア継続困難をもたらすそれぞれのライフイベントに対し、労働法制・法政策において対処しきれない部分があることを前提として、多様な事情により、就労に困難を抱える労働者のキャリア継続に対する事業主の配慮義務（キャリア配慮義務）を構想することを目的とするものである。<sup>(1)</sup> キャリア配慮義務の構想に際しては、それぞれのライフイベントに係る労働法制・法政策に共通する考え方を整理するとともに、従前学説において主張されてきた「キャリア権」や「就労価値」をめぐる議論状況を踏まえることとする。

## 二 現行法制・法施策による対応状況

### 1 私傷病・障害

#### (1) 私傷病

使用者は安全配慮義務を負うため（労契法五条）、傷病に罹患した労働者に対しては、当該傷病を増悪させないような措置として就業時間の調整や作業の転換等を講じることが求められる。もともと、こうした措置は、第一義的には、労働者の心身の健康の保持を目的とするものであり、必ずしも雇用関係の継続を約束するものではない。私傷病は、労働契約の目的である労務提供義務の履行を困難とするものであるが、比較的短期での回復が見込まれる場合、これを理由とする解雇は社会通念上の相当性を欠くものとして無効と判断されようが、長期にわ

たる場合にはこの限りではない（労契法一六条）。こうした中で、事実上、比較的長期の私傷病にかかった労働者の解雇を猶予する機能を果たしているのが、法定外制度としての病気休職制度であるが、小規模企業における導入割合は低く、非正規労働者は対象外とする例も多い。<sup>(2)</sup>

こうした中で、二〇一六年二月に作成され、その後改定されている「事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン」には、経営者による方針表明及びその周知、研修実施や相談窓口の明確化、短時間勤務や在宅勤務等の勤務制度や病気休暇制度の整備等の環境整備を行うべきことや、個別の支援に際しては、労働者の申出を起点とし、主治医からの情報提供、産業医の意見聴取等を経て、具体的な措置を検討する形で進められるべきことなどが記載されている。また、「病気の治療と仕事の両立」を政策課題の一つとして取り上げた「働き方改革実行計画（以下、実行計画）」（二〇一七年三月二十八日閣議決定）に基づき、企業側（人事担当者、産業保健スタッフ等）と医療機関側の連携を支える両立支援コーディネーターが、独立行政法人労働者健康安全機構の研修を経て養成されている。<sup>(3)</sup>

裁判例においては、病気休職からの復帰過程にある労働者との関係で、使用者に復職配慮義務が認められる傾向にある。<sup>(4)</sup> すなわち、病気休職からの復帰が認められるためには、原則として休職期間満了時までに従前業務に通常程度勤務できることが求められるが、①慣らし勤務期間を付与しその間負担軽減を行うことや、<sup>(5)</sup> ②現実的に配置可能な業務への再配置を行うことなどが使用者に求められる傾向にある。<sup>(7)</sup> ②の配慮は職種が限定されており、使用者が広範な人事権（配転命令権）を有する中で、健康上の制約が生じた際に偶々当該業務に従事していたことをもって、労務提供義務の履行ができないとすることは不公平であるとの観点から要請されてきたものではあるが、<sup>(8)</sup> 職種が特定されている場合にも、①の配慮が求められるほか、<sup>(9)</sup> その特定の程度によっては、特定された範囲内での再配置の検討が求められる可能性もある。<sup>(10)</sup> なお、「現実に配置可能な業務」について、労働者側

で具体的な業務を特定した上での立証は必ずしも容易ではないが、裁判例では、使用者が労働者の復職可能性について、医学的な観点も踏まえつつ客観的に検討したとは認められないこと<sup>(12)</sup>や復職過程における使用者側の者の発言に矛盾があること<sup>(13)</sup>等を踏まえて、労働者の有利に判断をする傾向もみられる<sup>(14)</sup>。復職可能性判断において、手続的正義を尽くしたか否かを重視するものといえるが、復職過程における行為規範を明らかにする意義を持つものといえよう<sup>(15)</sup>。

## (2) 障害

療養後に後遺障害が残る場合やうつ病等の精神疾患が六か月以上継続することなどにより、かかる障害・疾病を抱える労働者が、障害者雇用促進法（以下「促進法」という）にいう「障害者」（促進法二条）に該当すれば、障害者であることを理由とする不当な差別的取扱いが禁止されるとともに（促進法三五条）、「障害の特性に配慮した職務の円滑な遂行に……必要な措置」（合理的配慮）の提供の対象となる（促進法三六条の三）。合理的配慮義務規定には、直接の履行請求権を基礎づけるような私法上の効力は生じないが、合理的配慮を尽くしたか否かは、権利濫用法理（労契法一六条等）や前述の復職過程における配慮の有無を判断するに際して参酌される<sup>(16)</sup>。合理的配慮措置を講ずるにあたっては、障害者の意向を十分に尊重することが求められるが（促進法三六条の四第一項）、その内容は多様で個性が高いものとなる。こうした中で、合理的配慮の具体例や提供手続について「合理的配慮指針」<sup>(17)</sup>が定められており、ここでは合理的配慮措置が労使の対話によって確定されるべきことが示されている<sup>(18)</sup>。もともと、促進法上の障害者は、「心身の機能の障害……があるため、長期にわたり、職業生活に相当の制限を受け、又は職業生活を営むことが著しく困難な者」と定義されており（促進法二条一号）、治癒と再発を繰り返すような疾病に罹患している者や原因不明の体調不良等を抱える者について「障害者」に該当すると解すること

ができるかは必ずしも明らかではない<sup>(19)</sup>。心身の症状により、就労困難を抱えていたとしても、上記定義に該当するか否かによって、合理的配慮を受けられる者・受けられない者に分かれることになる。また、病識がない、障害受容ができていない労働者やある特性が障害に基づく発達特性によるものか明らかではない者<sup>(20)</sup>について、何らかの配慮が必要と思われる場面でも、配慮提供のプロセスに乗せにくいということもある。「障害者」に該当する者・しない者、障害の開示をする者・しない者との間で、提供できる配慮の範囲に差が生じることは致し方ないとしても、非「障害者」や障害の開示をしない者をおよそ配慮の埒外において良いか、なお検討の余地がある。

## 2 妊娠・出産・不妊治療

### (1) 妊娠・出産

妊産婦（死産・流産後の一年以内の女性労働者も含む）には、母性保護の見地から、産前産後休業（労基法六五条一項、同二項）が、また、時間外労働等の制限（労基法六六条）、軽易業務への転換請求権（労基法六五条三項）が保障されているが、出産を契機として雇用終了を選択する者の割合は一定程度に上っている。

妊娠・出産に伴う諸症状には、つわり、妊娠悪阻、めまい・立ちくらみ等があり、症状によっては、就労継続を断念させるものも含まれうる。事業主には、母子保健法に基づく保健指導や健康診査（母性健康管理）を受けるときの時間の確保（男女雇用機会均等法（以下、「均等法」という）一二条）が求められるほか、母性健康管理に基づく指導事項を踏まえ、勤務時間の変更等の措置を講ずべき義務（均等法一三条）が課されている。妊娠・出産に伴う諸症状には個人差があり、とるべき措置も多様であるところ、いわゆる「母性健康管理措置指針」<sup>(21)</sup>は、事業主が必要に応じて担当の医師と連絡を取り、判断を求める等適切な対応を図ることを求めるとともに、主治

医の指導事項を事業主に的確に伝達し、かつ、講ずべき措置の内容を明確化することを目的とする「母性健康管理指導事項連絡カード」の様式を定めている。<sup>(22)</sup>ただし、当然のことながら、これらの制度利用は、職場において妊娠を申し出ることが前提となる。妊娠初期における流産の可能性等を踏まえて、妊娠の事実を職場で開示していない場合には、上記配慮は受けられない。

上記の母性保護に係る諸規定は、妊娠四か月以降に流産・死産あるいは人工妊娠中絶した女性労働者もその対象となる。<sup>(23)</sup>もつとも、これらの場合に産後休業制度等が利用可能であることは必ずしも知られておらず、産後休業を取得せずに復帰する者も一定程度いるようである。<sup>(24)</sup>また、子の喪失(ペリネイタルロス)がもたらす心身への影響が就労継続や職場復帰に困難をもたらす可能性も踏まえると、利用可能な制度の周知に加え、グリーンフケア等の心理社会的支援<sup>(25)</sup>に係る情報提供等が適切になされることも必要となる。

## (2) 不妊治療

不妊治療の支援という点では、「少子化社会対策大綱」(二〇二〇年五月二十九日閣議決定)を受けてなされた二〇二二年四月以降の医療保険適用が大きな意味を持つが、「働き方改革実行計画」において言及された「不妊治療と仕事の両立」<sup>(26)</sup>や不妊治療を受けやすい職場環境の整備<sup>(27)</sup>も近年の重要な政策課題とされている。厚生労働省は、「不妊治療連絡カード」の様式を定め、各種マニュアル等<sup>(28)</sup>を作成するなどして、労働者・主治医と使用者との間のコミュニケーションを促すほか、二〇二二年一月にはモデル就業規則を改訂し、不妊治療休暇・休業の規定を置いている。二〇二二年二月には、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定指針が改正され、一般事業主行動計画に持ち込むことが望ましい事項として、不妊治療と仕事の両立が追加され、二〇二二年四月からは、両立に取り組む優良な企業に対する認定制度(くるみんプラス)が創設されている。また、中小企業事業主等に

対しては、不妊治療に特化した、あるいは、多目的な休暇制度ないし勤務制度の導入に係る両立支援等助成金（不妊治療両立支援コース）の支給が開始されている。もともと、不妊治療を受けていることやその経過（流産等の事実も含む）について職場での開示を望まない者も多いためか、不妊治療に対する認知度や両立支援制度の必要性に対する認識は必ずしも高くない。<sup>(29)</sup>

### 3 育児・介護

#### (1) 育児

##### ア・育児介護休業法

育児介護休業法（以下「育児法」という）は、一歳に満たない子（二〇一六年法改正以降、養子等を含む）を育てる親に原則一歳になるまでの育児休業を認め、保育所への入所ができないなど、休業継続が特に必要な場合には、最長二歳までの延長を認めている（育児法五条、同法施行規則六条、同六条の二）。また、未就学児を育てる労働者に対しては看護休暇が認められ、二〇一六年法改正により半日単位の、二〇一九年省令改正により時間単位の取得も可能とされている（育児法一六条の二、同法施行規則三四条）。三歳未満の子を養育する労働者との関係では、所定外労働の制限（育児法一六条の八）や所定外労働時間の短縮措置等（育児法二三条一項、同二項）が、未就学児を養育する労働者との関係では、時間外等労働の制限（育児法一七条、一九条）が事業主に義務付けられるほか、フレックスタイム制、時差出勤制度、託児施設等の供与等が努力義務とされている（育児法二四条）。しかし、育児と仕事の両立困難はなお職業キャリアを中断ないし終了させる理由<sup>(30)</sup>となる。

二〇二一年改正では、男性の育児休業取得促進のため、通常の育児休業とは別に、出生直後の時期において、出生時育児休業（いわゆる産後パパ育児）を取得できる制度（育児法九条の二）や、育児の二回分割取得を可能と

する制度（育介法五条二項）が導入されている。また、育児休業制度の個別周知・意向確認が義務化され（育介法二二条）、雇用環境整備のための措置として、①研修の実施、②相談体制の整備、③育児休業取得事例の収集・提供、④自社制度と休業取得促進に関する方針の周知のいずれかの措置を講じることが義務付けられている（育介法二二条一項）。

さらに、令和六年一月三〇日に労働政策審議会において諮問及びこれをおおむね妥当とする答申（労働発第一五六三号）がなされた「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律案要綱」（以下、「育介法等を改正する法律案要綱」という<sup>31)</sup>）によれば、①三歳までの子を育てる労働者に対するテレワーク実施の努力義務のほか、②時短勤務の導入が困難な場合の措置等にテレワークを追加すること、③未就学児の子がいる労働者との関係で、テレワークを含む柔軟な働き方を措置する制度の中から二以上を選択して措置することを義務付けること等が予定されている。また、事業主が措置を選択する際、過半数代表の意見聴取義務を課すことや制度の説明と取得意向を確認するための面談の実施を義務付けること、さらには、子の心身の状況や家庭の状況により、仕事と家庭の両立が困難となる場合もあるため、就業条件等に係る意向を個別に聴取し、これを踏まえて配慮することを義務付けること等も予定されており、従前、柔軟な働き方を可能とする制度の選択が事業主のみ委ねられており、労働者の関与が予定されていなかったとの学説上の批判<sup>32)</sup>に一定程度応えるものとなっている。

育介法は、制定以降、制度内容の発展拡充に加え、柔軟な働き方に係る選択肢を増やしており、こうした方向性は、労働者の多様なニーズに応えようとするもので支持できる<sup>33)</sup>。また、近年は、制度を利用しやすい環境整備に係る規定や育児中の労働者とのコミュニケーションを促進しようとする規定の導入も進められている。とはいえ、子が一定年齢を迎えることにより、保障内容が薄くなるという特徴は依然として残る。この点については、



子の成長に応じた対応として一定の合理性も認められるものの、制度でカバーしきれないニーズにいかに対応していくか、労働者の個別意向聴取と配慮の提供をいかに実効ならしめるかも課題となる。<sup>(34)</sup>

### イ・次世代育成支援対策推進法

次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」という）は、次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、かつ、育成される社会の形成に資することを目的とし（同法一条）、一〇人以上の常用労働者を雇用する事業主に對しては、次世代育成支援対策に関する「一般事業主行動計画」の策定、届出、公表及び労働者への周知を義務付けている（同法二条一項、同三項、二条の二第一項）。また、一〇〇人以下の常用労働者を雇用する事業主に對しては、行動計画の策定及び届出、周知を努力義務としている（同法二条四項、同五項、二条の二第二項）。次世代法はまた、適切な行動計画を策定し、計画に定めた目標を達成したなど所定の基準に適合する事業主に対し、認定（いわゆる「くるみん」認定<sup>(35)</sup>）を付与し（同法一三条）、認定を受けたことの表示を認めることにより（同法一四條一項）、これを求職者や取引先、消費者等にアピールすることを可能とする。また、次世代育成支援対策の実施の状況が優良な場合には、「特例認定」（いわゆる「プラチナくるみん」認定）の付与及び同認定の表示が行われている（同法一五條の二、一五條の四第一項）。こうした仕組みは、（労働）市場におけるレピュテーション（評価）の獲得をインセンティブとして、望ましい方向に誘導していこうとする仕組みと評価できる。<sup>(36)</sup>

次世代法に基づく「行動計画策定指針」<sup>(37)</sup>によれば、上記行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、育児中の労働者等をターゲットとした職業生活と家庭生活との両立等を支援するための雇用環境の整備に関する事項のほか、全ての労働者を対象とした多様な労働条件の整備に関する事項（例えば、所定外労働の削減、年次有給休暇の取得促進、短時間正社員制度の導入、在宅勤務の導入）等を挙げている。「行動計画策定指針」はまた、行動計

画策定に際して、次世代育成支援対策の推進体制の整備することやその方策として、①委員会の設置、②管理職及び労働者に対する研修及び情報提供等の実施、③相談窓口の設置等を行うべきこと、また、必要な勤務環境の整備に対する職員のニーズは様々であることを前提に、次世代育成支援対策について職員の意見を反映させるための工夫をする必要があること、さらに、計画の実施状況を一括して把握・点検できる体制を整えた上で、各年度において、把握等をした結果を踏まえて、その後の対策の実施や計画の見直し等に反映させる、計画(Plan)、実行(Do)、評価(Check)、改善(Action)のサイクル(PDCAサイクル)を確立することが重要であることを規定している。なお、「育介法等を改正する法律案要綱」においては、一般事業主行動計画策定にあたり、育児休業取得状況や労働時間の状況について数値目標を設定すべきこと、これらについて状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更しなければならないことが予定されている。

## (2) 介護

育介法は、対象家族一人について要介護状態ごとに、通算九三日まで介護休業を保障する(育介二一条、一五条)。「介護離職ゼロ」が目指された二〇一六年法改正以降、利用サービスの変更(在宅↓施設)や要介護者の体調の変化(終末期への移行)等に際しての休業取得ニーズに応え、介護休業について三回の分割取得が可能とされてきた(育介法二二条二項)。また、事業主には、選択的措置として、所定労働時間の短縮措置等の実施が義務付けられている(育介法二三条三項等)。介護との両立については、介護休業期間が、社会的なサポートを活用することで介護に対応するための期間であることの理解促進を図るとともに、介護保険制度や地域包括支援センターの役割等<sup>(38)</sup>、企業外資源に関する情報へのアクセス可能性を確保することが重要といえる。「育介法指針」<sup>(39)</sup>でも、

育介法二二条二項との関係で、仕事と介護の両立支援制度のほか、介護に係るサービスに関する情報について労働者が十分に情報を得ていることが重要であり、事業主は、行政から提供される情報も活用しつつ周知を行うことが望ましいことが予定されている。また、「育介法等を改正する法律案要綱」では、育児の場合と同様に、介護期のテレワーク努力義務や介護休業制度についての個別周知・意向確認義務付け等が予定されている。また併せて、介護に直面する前のタイミングでの両立支援制度に係る情報提供、研修や相談体制の整備等雇用環境の整備に係る義務規定の導入も予定されている。<sup>(40)</sup>

#### 4 不利益取扱い等の禁止及び職場環境配慮

障害者であることを理由とする不当な差別的取扱い（促進法三五条）、妊娠・出産や産前産後休業の取得等を理由とする不利益取扱い（均等法九条三項）、育児介護休業法上の諸制度の利用を理由とする不利益取扱い（育介法一〇条等）は各法制の下でそれぞれ禁止されている。これらの規定は、障害、妊娠・出産の一事由をもって、就労不能であるとして、労働契約上不利な扱いをすること（雇用終了を含む）を防ぐとともに、法定の各種制度を安心して利用できる環境を保障しようとするものといえる。

こうした不利益取扱い禁止規定との関係では、しばしば、労働者に対する配慮として、より軽易な業務に就けること（それに伴い処遇等が引き下げられること）<sup>(41)</sup>が、ここでいう不利益取扱いに当たらないかということが問題となる。この点に関するリーディングケースともいえる広島中央保健生活協同組合事件・最判平成二六年一〇月二三日民集六八卷八号一二七〇頁は、妊娠中の軽易業務転換を契機とする降格について、原則として均等法九条三項が禁止する「取扱い」に該当するとしつつ、①自由な意思に基づく同意があること、②均等法の趣旨に反しない特段の事情があることを例外要件として設定した。①の例外要件は、強行法規について同意による逸脱を認

めることになるとして批判的に捉える見解もあるが、かかる要件に労使間の協議を促す効果があることに着目する見解もある<sup>(43)</sup>。ところで、健康状態による就労能力の制約あるいは家庭的責任に伴う時間的制約が生じている労働者の中には、より軽易な業務に配置されることで、キャリア継続可能性が高まる者もいると考えられる。こうした措置が処遇の引下げ等を伴う場合には、「不利益取扱い」等に該当するリスクもあるが、少なくとも、それが労働者の意向に基づくものであれば、上記最判の判断枠組みを援用し、自由な意思に基づく同意があるか否かを検討しこれが認められる場合に不利益取扱い該当性は否定されるべきと解される。また、労働者の意向を踏まえたか否かが必ずしも明らかではない措置については、端的に、当該措置をとるに先立ち労働者との間で、労働者のキャリアに対する配慮という観点から、どのような協議がなされたか等を踏まえて、不利益取扱いに当たるか否かを判断することが考えられよう<sup>(44)</sup>。

なお、上記の不利益取扱いの禁止規定に加え、「職場」において行われる上司・同僚からの言動（妊娠・出産したこと、育児休業、介護休業等の利用に関する言動）により、妊娠・出産した「女性労働者」や育児休業・介護休業等を申出・取得した「男女労働者」の就業環境が害されることのないよう、事業主には相談体制の整備等の雇用管理上の措置をとることが義務付けられるほか（均等法一条一項、一条の三第一項）、労働者に対する研修の実施その他の必要な配慮が求められている（均等法一条の二第二項、一条の四第二項）。また、障害者との関係では、事業主に合理的配慮についての相談体制の整備等、雇用管理上の措置をとることが義務付けられている（促進法三六条の四第二項）。さらに、事業主や同じ職場で働く者が障害の特性に関する正しい知識の取得や理解を深めることが重要であることは、「合理的配慮指針」において指摘されている。

## 5 検討

### (1) 職場環境の整備

#### ア・休暇・休業制度と柔軟な働き方を可能とする制度

以上、通覧すると、ライフイベントを迎えた労働者のキャリア継続を支える諸制度としては、休暇・休業制度と柔軟な働き方を可能とする勤務制度が重要な機能を果たしていることが分かる。ただし、出産、育児、介護に對しては、強行的な規定により休業が一定の範囲で保障されているのに対し、私傷病や不妊治療との関係では、休暇・休業制度の導入は促されているに留まる。拙速な解雇は社会通念上の相当性が否定されうるため（労契法一六条）、法定の休暇・休業制度の対象外となっている事由による欠勤が事実上認められる余地はあるが、安心して休むことを保障するという観点からは、休業制度を法制化していくことが必要といえよう。<sup>(45)</sup>

また、柔軟な働き方については、育介法や労基法に基づいてある程度類型的に認められるもの、安全配慮義務や復職配慮義務、あるいは、合理的配慮義務に基づき、個々の具体的状況に基づいて認められるものそれぞれがあるが、いずれにしても、制度を利用し、あるいは、配慮を受けるにあたっては、要配慮事由の開示が必要となる。そのため、これを望まない労働者との関係では、配慮かプライバシー保護かの二者択一を迫ることになる。要配慮事由の開示をしやすい職場環境を整備することは重要であるが、<sup>(46)</sup>それでもなお開示を望まない者が出てくることを鑑みれば、これに加えて、プライバシーや開示に係る自己決定を尊重しつつ、キャリア継続を可能とする法理論・政策が求められる。

上記のような観点からは、今後、対象者や取得事由を限定せずに、労働時間や場所を労働者都合で柔軟化する勤務制度を一定のライフイベントを迎えた者だけでなく、対象者や取得事由を限定せずに広く認めていくことが法政策上の課題となる。<sup>(47)</sup> 特定の対象者を想定した勤務・休暇制度の下では、制度の利用が、当該労働者がその対

象者であることを公表することを意味することになるからである。また、一定のライブイベントを迎えた者のみに配慮を手厚くすればするほど、配慮を受ける者と配慮を受けていない者との間で分断が生じ、職場の人間関係にひずみを生じさせるだけでなく、柔軟な働き方を選択することそれ自身が、キャリア形成上不利に評価される可能性もある。多様な事情を抱える者を社会的に包摂し、それ以外の者との間の実質的な平等を実現していくためには、職場全体で働き方の見直しを図っていくことが必要といえる。また、次のイにおいて述べる点とも関わるが、働き方の見直しを進めていくに際し、多様な事情を抱える労働者にとって、業務遂行方法や人事評価のあり方、職場慣行がキャリアを継続する上での社会的障壁となっていないかをアセスメントし、もしかかる障壁が認められる場合には、これを可能な限り除去することも併せて求められよう。<sup>(48)</sup>

#### イ. 職場における相互理解の促進

休暇や柔軟な働き方を可能とする制度がいかに整備されようとも、それらが利用されない、利用されにくい状況にあるとすれば、「両立支援策は意味を持たない。この点との関係では、制度を利用したことを理由とする不利益取扱い禁止規定が置かれていることやハラスメントに対する措置義務が置かれていることが重要である。これに加え、育児や介護について、これに係る制度の情報提供や研修等の実施が法的義務とされ、あるいは、されようとしている点は注目される。また、障害の特性に対する理解を深めるための研修等について、促進法上、その実施を義務付ける規定はないが、「合理的配慮指針」においては、障害の特性に対する理解を促進していくことの重要性が指摘されている。他方、流産時あるいはその危険がある際の制度利用についての情報提供について、現状は十分に法的対応がなされていない状況にあるが、今後は、この点も併せて情報提供が進められるべきであろう。また、介護サービスについての情報提供・周知に加え、私傷病に罹患した際や流産時等に利用可能な企業

外資源や社会保障制度に関する情報提供・周知を実効的に行っていくことも望まれよう。さらに、同じライフイベントを経験した者がキャリアとの両立に係る悩み等を共有する機会の提供等を企業内外で拡げていくことも望まれる。研修や情報提供をどのような形で行うかは、個々の企業の裁量に委ねられるべきであるが、社内での責任者を任命するなど体制を整備し<sup>(49)</sup>、当該職場の労働者の意見も聞きながら実効的な対策を検討していくことも有効と考える。

## (2) 個別の配慮と労使間対話の促進

私傷病・障害や妊娠期のつわり、不妊治療に伴う諸症状など、就労能力に与える影響が個別のかつ多様なケースにおいては、一律の対応ではなく、個々の労働者の症状やニーズに応じた対応をとる必要が生じることになる。この点、「合理的配慮指針」や「治療と仕事の両立支援ガイドライン」において、配慮の提供手続を規定していることや母子健康管理カードや不妊治療カードの様式の策定により、労使の対話を促進する施策がとられていること、育児介護休業法において、対話の契機となりうる個別周知の仕組みを導入していること、法改正により個別意向聴取の範囲を拡大しようとしていることが重要といえる。また、裁判例において、休職期間満了時の退職扱いや育児休業前後の業務配置の不利益取扱い該当性を判断するに際し、そこに至る検討過程や協議状況に着目する審査手法がとられていることは、労使間の対話を促す上でも意義があるといえる。

なお、労働者に係る身体的ないし時間的制約と労働者の希望、職場の状況との間でミスマッチが生じるような困難なケースにおいては、両立支援コーディネーター、職場適応援助者（ジョブコーチ）、仕事と家庭の両立支援プランナー、キャリアコンサルタント等中立的な立場の専門家が企業内外で支援を行う仕組みを整えていくこともまた重要であろう<sup>(50)</sup>。こうした第三者には、労働者のキャリアに係る意思決定を支援する役割も期待される。

### 三 キヤリア配慮義務の構想に向けた一試論

#### 1 学説上の議論

上記二での検討も踏まえると、就労困難をもたらすライフイベントに広く対応し、キヤリア継続を支援する法理論が求められる。かかる法理論を支える理論的基盤としては、学説において従前より主張されてきた「キヤリア権」や「就労価値論」の議論が参考となりうる。

「キヤリア権」を提唱した<sup>(51)</sup>諏訪教授は、「キヤリア権」について、人が「職業に就くことを準備し、職業を選択し、あるいは職業を転換しつつ、職業上の遂行能力を高めるなかで、経済的報酬や社会的評価を獲得するとともに、自己実現をしていく過程、および、その結果としての経歴」をめぐって、これらの連鎖的な流れに対応し、人間の活動を基礎づける権利、あるいは、各人が自己のキヤリアを追求し、展開することを基礎づける権利と定義される<sup>(52)</sup>。キヤリア権は、個人の主体性尊重と幸福追求権（憲法一三条）に根本的な基礎を置くとともに、職業選択の自由（憲法二二条一項）と勤労権すなわち労働権（憲法二七条）の双方に基礎づけられ、教育権（憲法二六条）とも関係する<sup>(53)</sup>。ただし、キヤリア権はそれ自体としては法的拘束力を持たず、雇用政策や労働立法の指導理念ではあるが、具体的な請求権を生むものではなく、その規準化にはなお時間を要するが、将来的には、法の解釈適用の次元でも一定の配慮を要請することになるとされて<sup>(54)</sup>いた。

両角教授は、諏訪教授によるキヤリア権構想を踏まえた上で、「キヤリア権」の核心にあるのは、「職業生活における個人の実質的自由、すなわち、個人が労働市場に参入し、自分の職業生活のあり方を選択し実現していく実質的な自由」であると指摘した上で、「キヤリア権」とは、「様々な条件の下に置かれた個人が労働市場に参入し、労働契約を締結して労働力の活用を使用者に委ね、時には意に反する異動や転職を経験しつつ、長期的にみ



れば自分の設定した（状況に応じて修正される）職業生活上の目標に近づいてゆく実質的可能性」を意味すると捉えられる。<sup>(55)</sup> 他方、両角教授は、「主観的キャリア」という視角を提示する。すなわち、家庭や健康など様々な事情により、時間的・場所的制約を設けずに働くことが困難な多様な人々にとって、キャリア形成が現実的な可能性であるためには、柔軟な働き方を選択する自由が実質的に保障されることが重要であるとし、それが客観的にみればキャリアの停滞や後退に当たるケースでも、主観的には労働者が満足しているケースがありうると指摘する。<sup>(56)</sup> 両角教授もまた、キャリア権は法解釈上の理念として一定の範囲で機能しうることは認めつつも、私的労働関係における「キャリア権」の内容は今後の労働立法や労働慣行の発展により徐々に形成されていくものであるとし、現時点では、労働契約の一般的な解釈として、具体的な権利義務関係を導くことは困難と結論づける。<sup>(57)</sup>

これに対し、唐津教授は、信義則に基づく労働契約上の付随義務として、使用者は就労それ自体に内在する労働者の利益（職業上、人格上の諸利益）を尊重する義務を負い、その義務の中に、合理的理由なく労働者の就労を拒否しない義務のほか、就労価値に配慮した就労機会を提供する義務（労働付与義務）がある<sup>(58)</sup>と主張する。同説において注目されるのは、労働付与義務の内容として、使用者には、労働者の職業的能力に相応しい配置を行う作為義務があるとし、労働者は、その履行請求ができる<sup>(59)</sup>と解する点である。他方、「労働付与義務」は、使用者に対して業務配置について説明責任を課すものである<sup>(60)</sup>とされており、合理的な説明ができれば、労働付与義務は尽くされたと解することができることも示唆される。

有田教授はまた、就労価値には、①人格的価値のほか、②個人及び社会にとつての経済的価値、③就労を通じた社会的包摂により、社会の安定が図られるという社会的価値という複合的な構造が含まれることを指摘した上で、「社会的包摂」の側面をも含む生存権とディーセント・ワークを保障する労働権が就労価値の実現の法的保障を基礎づけるとする。<sup>(61)</sup> その際、使用者は、国家とともに就労価値を実現すべき責任主体とされ、信義則に基づ

き、就労価値の実現に協力すべき労働契約上の義務（就労利益確保義務）を負うとする<sup>(63)</sup>。同義務には、労働者の就労価値を損なわないようにする義務のほか、労働者の就労利益の積極的確保（キャリア形成の利益の実現）の観点から、労働者の capability for voice（自己の意見や考えを表明し、それを公的な議論の過程で考慮させる能力）の確保義務を含むとする<sup>(64)</sup>。長谷川聡教授は、有田教授による上記分析を基礎とし、有田教授と同様に、信義則に基づき、使用者が就労価値を不当に侵害しないよう配慮する義務を負うことを指摘するとともに、労働者像の多様化に伴い、就労価値の保障内容・方法の検討にあたり、当事者の意思や状態を反映させる必要性があること、就労価値のうち社会的価値を強調することは、使用者により積極的な配慮の実施を要請する解釈指針を導くことを指摘する<sup>(67)</sup>。

さらに、鎌田教授もまた、職業キャリアは、個人が日常生活における様々なイベントを経験するなかで培われる生活世界の変遷（人生キャリア）と不即不離の関係にあることを指摘した上で、キャリア権を私法上の権利として認める必要性があることを主張するが<sup>(69)</sup>、使用者の広範な人事権を背景に、使用者は信義則上労働者のキャリアを不当に侵害しないよう配慮する義務（キャリア配慮義務）を負うに留まり、キャリア配慮義務を根拠に、自己のキャリア形成のため自己の希望する部署へ配置するよう請求することはできないとする<sup>(70)</sup>。ただし、継続的雇用関係において、キャリア志向を踏まえた特定職務への転換を求める「再交渉義務」の導入が検討されるべきと提案する<sup>(71)</sup>。

## 2 私見

職業キャリアないし就労が持つ価値に照らし、これを不当に侵害することが違法になることについては学説上ほぼ異論がない。ライフイベントにより就労が困難となる場面において特に問題となるのは、使用者が労働者の

就労困難性をより積極的に解消し、キャリア継続に配慮する義務を負うか、仮に負うとしてその具体的内容はどうのようなものかという点である。

### (1) 理論的基盤

学説において既に指摘されているとおり、就労には、就労を通じて生活の糧を得るといふ経済的価値だけでなく、就労そのものにやりがいを感じ、自己実現を図るといふ意味での人格的価値が含まれる（憲法一三条参照）。また、働きぶりが認められ、その「労務の対償」として、それに見合った適正な賃金が支払われることは、当該労働者に経済的価値と人格的価値の双方をもたらすものといえる。上記のように人格的価値と経済的価値は相互に関連しているといえる。加えて、急激な少子高齢化に伴う労働力人口の減少を背景として、多様な人材が労働市場に包摂された状態にあること、いわゆる「ダイバーシティ&インクルージョン」が、それ自体として社会的価値を持つだけでなく、経済政策においても重要な意味を持つようになって<sup>(72)(73)</sup>いる。

ライフイベントにより就労が困難になることは、個々の労働者に生じる問題ではあるが、これを放置することは、労働市場や社会全体にとっても好ましくない結果を生じさせることになる。こうした労働者を労働市場に引き留め、キャリア継続を支援することは一義的には国の責任であるが、事業主にも、これに協力する義務、すなわち、個々の労働者のキャリア継続に配慮する義務が、信義則を根拠として一定の範囲で生じると解する。労働施策総合推進法六条一項は、「仕事と生活の調和を保ちつつその意欲及び能力に応じて就業することができ環境の整備に努めなければならない」ことを事業主の責務として規定するが、この規定もキャリア配慮義務を基礎づけるものと理解される<sup>(74)</sup>。

## (2) 内容

前記二5の検討に照らせば、就労が困難となる場面での事業主のキャリア配慮義務には、大きく分けて次の二つの内容が含まれる。第一に、ライフイベントに直面した労働者がキャリア継続を容易にするための基礎的な環境を整備する義務（基礎的環境整備義務）、第二に、キャリア継続困難な事態が生じた場合に、当該労働者と協議し、当該労働者の意向も踏まえつつ、個別の配慮を検討する義務（個別配慮義務）である。

第一の基礎的環境整備義務には、労働者の理解促進を図るため、教育・研修を行うことや必要な情報提供を行うこと、企業外資源の活用可能性を検討すること、プライバシーに配慮された両立支援制度を設計とすること等が含まれる。就労に困難をもたらすライフイベントに直面した労働者の申出に先立ち、申出をしやすい環境を整え、あるいは、申出をせずともライフイベントと仕事の両立を可能な限り容易にしようとするものであり、両立が困難になる状況を予め防ぐことを目的とするものである。もともと、こうした環境整備として現実にとるべき措置・とりうる措置は、各企業・事業場の規模や財政状況、労働者の構成等によって異なりうるほか、いかなる措置をいかなる対象者について行うかについての選択は各事業場の裁量に一定程度委ねられるべきものともいえる。そうした意味では、法令上義務化されている措置を除けば、それを実施しなかったことをもって直ちに義務違反として責任等を問われる性質のものではなく、責務に近い性質を持つものといえる。ただし、こうした環境整備を行っておくことは、次に述べる個別配慮の提供にあたり、労働者の意向を踏まえつつ誠実に協議できる環境であることを間接的に基礎づける。<sup>(75)</sup>

第二の義務は、各労働者の個別のかつ多様なニーズや職場の状況を踏まえながら、事業主にとって過重な負担とならない範囲において、キャリア継続が可能となるよう働き方の調整可能性を検討するというものであり、その本質は、個々の労働者との対話にある。唐津教授が「労働付与義務」を提唱されるに際し指摘されていたよう

に、最終的に配慮が提供できないとしても、そのことについて説明や協議が尽くされれば、義務は履行されたと解される。また、使用者側が合理的な提案をしているにもかかわらず、労働者がこれを拒否するために協議が進展せず、配慮の提供に至らなかったような場合も、同様に義務は履行されたことになる。

上記は、障害者に対する合理的配慮の考え方を、時間的・場所的制約なく働くことが困難な他の労働者にも拡張するものといえる。<sup>(76)</sup> 同義務についても、合理的配慮義務同様、その違反が私法上の履行請求を直ちに導くということは考えにくい<sup>(76)</sup>が、例えば、雇用終了や配転命令の効力を権利濫用法理等に照らして判断するにあたって、それを尽くさない場合には、そのことが使用者の不利に、それを尽くした場合には有利に判断されると解する。

なお、キャリア継続可能性の検討の結果として、労働者にとってライフイベントに直面する前の働き方が困難であると判断される場合について、(一定期間)雇用形態等を変更することや処遇を低下させること、業務を切り出し、業務委託契約を締結すること、離職後の再雇用や転職に向けた支援を行うことについても、労働者が真にそれを希望している限りにおいて、検討すべき選択肢の一つに含まれよう。すなわち、ライフイベントに際し、キャリアダウンしたり、キャリアを一時的に中断したりする自己決定もまた尊重されるべきといえる。

### (3) 範囲

上記のようなキャリア配慮義務がいかなる対象者との関係で生じるかについても検討しておく必要がある。前記(2)で検討した第一の義務(基礎的環境整備義務)は、職場全体を対象としたアプローチを求めるものであり、個々の制度の内容によつては適用対象者を限る余地もあるが、基本的には、そこで働く者の属性や雇用形態に関わらず対象とすることが望ましいものといえよう。他方、第二の義務(個別配慮義務)は、長期雇用慣行を背景に導かれる解雇回避努力義務とも共通の内容を含むものではあるが、これに限られるものではない。キャリア

ア配慮義務が、前記(一)で検討したように、就労それ自体が労働者個人にもたらす人格的価値や経済的価値、また、労働市場にもたらす経済・社会的価値に基づき導かれること、また、上記の価値は、当該労働者の雇用形態に関わらず生じうることを踏まえれば、キャリア配慮義務の対象となる労働者には、長期雇用が想定される正規労働者だけでなく、短期雇用の非正規労働者も含まれると解すべきであろう。<sup>(77)</sup>ただし、具体的な配慮の内容を検討するに際して、当初の労働契約において、どのような労務の履行がいかなる期間において求められていたか等によって、当該配慮の提供が現実的か、あるいは、過重な負担をもたらすことになるかは異なりうる。反対に例えば、キャリア配慮義務の内容が個々の具体的状況に照らして、できる措置を労働者と共に協議し、検討するという点に留まる限りでは、広く全ての労働者が対象となると解すべきであろう。

また、労働市場においては、雇用型の働き方だけではなく、非雇用型の働き方も存在する。雇用型・非雇用型問わず多様な働き方を通じてキャリア形成を図ることもまた尊重されるべきことからすれば、非雇用型の働き方をしている者との関係でも、キャリアに係る個別配慮義務を観念しうる。<sup>(78)</sup>二〇二三年四月二十八日に可決成立、同年五月一二日に公布された「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」では、発注事業者に対して、継続的に業務委託をしている個人事業者からの申出にに応じて、妊娠、出産若しくは育児又は介護と仕事の両立ができるよう、その者の状況に応じた必要な配慮をすることが義務付けられ、また、継続的ではないが、業務を委託している場合には、必要な配慮をする努力義務が課されていること(法一三条一項、同二項)が、これはその表れともいえよう。ここでの具体的内容は今後指針等で明らかにされることが予定されているが、<sup>(79)</sup>個人事業者と必要な対応を協議、検討することが基本となるように思われる。また、ここで挙げられている妊娠、出産、育児、介護以外のライフイベント(例えば、私傷病等)についても、信義則上一定の配慮が求められる場合もあると考えられる。

ところで、ライフイベントの中には、労働者の意思に関わらず引き受けざるを得なくなるもののほか、不妊治療のように、労働者が自らそれを選択することにより就労困難となる場合もある<sup>(80)</sup>。もっとも、労働者自身が当該ライフイベントと就労の板挟みとなり、両立に困難を来たしているとするならば、それを「個人の選択」と切り捨て、配慮の埒外に置くことは、労働者のキャリア形成の観点だけでなく、労働市場や社会の発展という観点からも決して望ましいものとはいえない。場合によっては労働者間での調整問題が生じうるほか、事業主の側で対応できる措置に一定の限界が存在することは勿論のこととしても、労働者のワーク・ライフ・バランスに対する考え方を尊重し、そのための環境整備や個別配慮を進めることが、労働者個人にとっても職場や労働市場にとっても最終的には望ましい結果をもたらすこととなる。

#### 四 おわりに

本稿では、ライフイベントにより就労に困難が生じる場面に着目して、キャリア配慮の観点から労働法制・法政策においてどのような対処がなされ、なされていないかを整理した上で、キャリア配慮義務の理論的基盤やその内容等について検討を行った。ただし、先行研究において論じられてきたキャリア権や就労価値論は、上記場面だけでなく、労働者の能力開発や人事評価等より広い場面において論じられてきたものである。今後はこのような場面において、どのような立法論・解釈論を導きうるのか、さらに検討する必要がある。また、使用者側がキャリア配慮義務を負う一方で、労働者側もまた、これに対応する形でキャリア形成や継続に向けた合理的な努力義務が課されると解すべきであるが、労働者のライフキャリアに対する自己決定と職業キャリアの形成・発展に係る自己決定は相互に矛盾し、あるいは、緊張関係に立つ場合もあると考えられるため、その具体的内容をど

のようなものと解すべきかについてはなお慎重な考慮を要する<sup>(81)</sup>。本稿に残された課題は多いが、これらの点については今後の検討課題としたい。

〔付記〕 本稿の執筆にあたっては、科研費・若手研究 (19K13528) 及び基盤研究 C (23K01127) の助成を受けている。

(1) 本稿における問題意識は、拙稿「労働者のライフイベントとキャリア継続」ジュリスト一五八六号三八頁(二〇二三年)において既にその一部を提示している。本稿は、キャリア権等をめぐる学説の議論も踏まえつつ、同論文において示した試論をより具体化させようとするものである。

(2) 独立行政法人労働政策研究・研修機構「病気の治療と仕事の両立に関する実態調査(企業調査)」(二〇一八年)によれば、病気休職制度が「ある」とする割合は、六五・六%であり、五〇人以上の企業で八割〜九割に上るが、三〇人未満の企業では五八%である。また、非正規労働者に適用している例は四五%に留まる。

(3) 労働施策総合推進法は、二〇一八年の働き方改革関連法の制定に伴い、治療を受ける労働者等の職業の安定を図るため、必要な施策を充実させることを国の役割として新たに規定している(法四条一項一〇号)。

(4) 鎌田耕一「私傷病休職者の復職と負担軽減措置―復職配慮義務をめぐって」山口浩一郎〓菅野和夫〓中嶋士元也 〓渡邊岳『経営と労働法務の理論と実務・安西愈先生古稀記念論集』(中央経済社、二〇〇九年) 一一四頁。

(5) 独立行政法人 N 事件・東京地判平成一六年三月二六日労判八七六号五六頁、キャノンソフト情報システム事件・大阪地判平成二〇年一月二五日労判九六〇号四九頁等。

(6) 東海旅客鉄道(退職)事件・大阪地判平成一一年一〇月四日労判七七一号二五頁、第一興商事件・東京地判平成二四年一月二五日労判一〇六八号五頁、日本電気事件・平成二七年七月二九日判時二二七九号一二五頁等。

(7) 裁判例の分析については、拙稿「病気休職・復職をめぐる法的課題・裁判例の検討」労判一二〇二号六頁(二〇一九年)。



- (8) 前掲注(6)の裁判例を発展させる契機となった片山組事件・最判平成一〇年四月九日判時一六三九号一三〇頁の判旨参照。
- (9) 全日本空輸(退職強要)事件・大阪地判平成一一年一月一八日労判七七二号九頁等。
- (10) 結論において否定されているものの、他の事業所や他業務への配転可能性について言及するものとして、三菱重工(名古屋航空宇宙システム製作所)事件・東京地判平成二八年一月二六日労経速二二七九号三頁、日本郵便(休職)事件・東京地判平成二九年九月一日労判一一八〇号五六頁。また、賃金請求権に係る事案であるが、職種変更について就業規則上規定があることを前提に、他業務への現実的配転可能性が問題となることを判示するものとして、カントラ事件・大阪高判平成一四年六月一九日労判八三九号四七頁。
- (11) 前掲第一興商事件は、労働者の立証上の負担を考慮し、配置される可能性がある業務について労務の提供をすることができるとの立証がなされれば、休職事由消滅についての事実上の推定が働くとした。
- (12) 前掲第一興商事件、アメックス(休職期間満了)事件・東京地判平成二六年一月二六日労判一一一二号四七頁等。
- (13) 前掲東海旅客鉄道事件及び名港陸運株事件・名古屋地判平成三〇年一月三一日労判一一八二号三八頁では、復職を認める旨の発言を翻したことが使用者の不利に斟酌されている。
- (14) この点につき、北岡大介「私傷病休職者の復職と解雇・退職」季刊労働法二五二号七七頁(二〇一六年)。
- (15) 拙稿「疾病による労務提供不能と労働契約関係の帰趨―休職・復職過程における法的規律の比較法的考察(五・完)」法学協会雑誌二二三巻一〇号一八六二頁(二〇一五年)。
- (16) 前掲日本電気事件。
- (17) 雇用の分野における障害者と障害者でない者との均等な機会若しくは待遇の確保又は障害者である労働者の有する能力の有効な発揮の支障となつてい事情を改善するために事業主が講ずべき措置に関する指針(平成二七年三月二五日厚労省告示第一一七号)。
- (18) 拙稿「障害者差別禁止・合理的配慮の提供に係る指針と法的課題」日本労働研究雑誌六八五号二三頁(二〇一七年)。

(19) 厚生労働省「新型コロナウイルス感染症の罹患後症状（いわゆる後遺症）に関するQ&A」はいわゆるコロナ後遺症により障害に該当する場合があることを前提とする記載がみられるが、実際に認められるケースは限定的であるようにも思われる。

(20) 障害の判定や自認が必ずしも容易ではない発達障害者等については、対象労働者を特定してから対応を講じたのでは対応漏れが生じるおそれがあるとの指摘として、長谷川聡「発達障害者・パーソナリティ障害者の復職と法」日本労働法学会誌一三六号六七頁（二〇二三年）。シャープNECディスプレイソリューションズ事件・横浜地判令和三年一月二三日労働一八九号六二頁は、「業務の遂行に必要とされるコミュニケーション能力、社会性等を欠く状態」のうち、適応障害から生じる症状と本来的にもつ人格構造や発達段階での特性や傾向に起因するものは区別されなければならないとし、前者について回復していることを理由に退職扱いの効力を否定した。同事件においては、後者に起因する部分について、医師から多岐にわたる配慮事項が示されていたが、退職事由はあくまでも適応障害に伴う症状と把握されたこともあり、上記のような帰結が導かれた。同事件の判旨はその限りで理解できるものではあるが、発達特性から生じる問題も含めて退職事由にあたりと捉えられるケースでは、配慮事項に対する検討状況やその実現可能性等を踏まえて、退職扱いの効力が判断されるべきであると解される。

(21) 妊娠中及び出産後の女性労働者が保健指導又は健康診査に基づく指導事項を守ることができ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（平成九年九月二五日労働省告示第一〇五号）。

(22) 厚生労働省は、二〇二二年三月三十一日付で前記カードの様式を定めた前記指針を、症状に応じて必要な標準措置を選択しやすい形式に改正し、二〇二二年七月一日以降にこれを適用している。

(23) 昭和二三・一二・二三基発一八八五号、昭和二六・四・二婦発一一三号。

(24) 「ベリネイタルロス」を経験した働く女性（働く天使ママ）のピアサポートグループである「ikizuku」が二〇二一年一月に実施したWeb調査結果によれば、一二週以降に流産等した回答者（n=171）の約一六%が産後休業を取得していない。結果は、同団体ウェブサイト（[https://i-kizuku.amebaownd.com/pages/4996911/page\\_202106041436](https://i-kizuku.amebaownd.com/pages/4996911/page_202106041436)）において閲覧可能。

(25) 厚生労働省子ども家庭母子家庭課長「流産や死産を経験した女性等への心理社会的支援等について」（令和三・

- 五・三二子母発〇五三一(第三号)では、地方自治体に対し、子育て世代包括支援センターにおける支援を始めとする各種母子保健施策の実施の際に、流産や死産を経験した女性を含め、きめ細かな支援を行うための体制整備に努めるよう依頼している。厚生労働省はまた、二〇二一年度から不妊症・不育症ピアサポーターの育成研修等事業を実施している。
- (26) 東京海上日動リスクコンサルティング株式会社「平成二九年度厚生労働省 不妊治療と仕事の両立に係る諸問題についての総合的調査研究事業 調査結果報告書」(二〇一八年三月)。
- (27) 不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた検討チーム「不妊治療を受けやすい職場環境整備に向けた今後の取組方針」(二〇二〇年二月三日)。
- (28) 「不妊治療と仕事の両立支援サポートハンドブック」(本人・上司・同僚向け)、「不妊治療を受けながら働き続けられる職場づくりのためのマニュアル」(事業主・人事部門向け)等参照。
- (29) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和三年度『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査報告書」(二〇二二年二月)。
- (30) 株式会社日本能率協会総合研究所「令和二年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」(二〇二一年三月)によれば、妊娠・出産を機に退職した理由としては、「仕事と育児の両立の難しさで辞めた」との回答が四一・五%である。
- (31) 「育介法等を改正する法律案要綱」は、令和五年二月二六日の労働政策審議会建議「仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について」(労審発第一五五六号)の内容を踏まえ取りまとめられたものである。第二一三回通常国会にて法案提出が予定されている。
- (32) 高島淳子「ワーク・ライフ・バランス施策の意義と実効性の確保」季刊労働法二二〇号二五頁(二〇〇八年)、柴田洋二郎「育児介護休業法の課題」日本労働法学会編『講座労働法の再生第四巻 人格・平等・家族責任』(日本評論社、二〇一七年)二八五頁。
- (33) 倉田賀世「働き方改革における育児・介護支援の意義と課題」ジュリー一五二五号八三頁(二〇一八年)、所浩代「二〇二二年改正育介法とワーク・ライフ・バランス支援法制の課題」ジュリー一五七八号三四頁(二〇二二年)。

- (34) 「育介法等を改正する法律案要綱」(前掲注(31)参照)によれば、個別意向聴取の時期としては、妊娠・出産の申出がなされた際のほか、育児休業後に就業を開始する際や労働者から申出があった際等に行うことが望ましいこと、具体的な配慮の内容として、医療的ケア児や障害児を育てる親との関係で短時間勤務制度や子の看護休暇等の利用可能期間を延長すること、ひとり親家庭の場合に子の看護休暇等の付与日数に配慮することが望ましい対応である旨告示に規定することが予定されている。
- (35) 二〇二二年四月以降、認定基準が引き上げられたこととの関係で、従前の認定基準を前提とする「トライくるみん」制度も新設されている。
- (36) 山川隆一「労働市場における情報開示等の規律と労働政策」季労二五六号八二頁(二〇一七年)。
- (37) 平成二六年一月二八日内閣府、国家公安委員会、文科科学省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省、環境省告示第一号。
- (38) 厚生労働省「市町村及び地域包括支援センターが行う家族介護支援について」(平成三〇・七・四老振発〇七〇四第三号)により、地域包括支援センターの総合相談支援業務における家族介護者への支援の具体的な方法として、「市町村・地域包括支援センターによる家族介護者支援マニュアル」が示されている。
- (39) 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等に関する指針(平成二一年二月二八日厚労省告示第五〇九号)。
- (40) 「育介法等を改正する法律案要綱」については、前掲注(31)参照。
- (41) 合理的配慮に伴う不利益取扱いの問題については、拙稿・前掲注(18)二五頁。
- (42) 水町勇一郎「判批」ジュリ一四七七号一〇六頁(二〇一五年)、同「詳解労働法(第三版)」(東京大学出版会、二〇二三年)三五八頁。
- (43) 鎌田耕一「判批」判時二二七七号二〇九頁(二〇一六年)、長谷川聡「判批」労旬一八三五号一〇頁以下(二〇一五年)。
- (44) アメックス(降格等)事件・東京高判令和五年四月二七日労判一二九二号四〇頁では、チームリーダーとして部下を統率していた労働者が育休後、一人の部下もつけずに電話営業に従事させたことについて、キャリア形成を損な

うものであり、自由な意思に基づく同意は認められないこと等を理由に不利益取扱いに当たると判断されている。結論に異論はないが、広島中央保健生活協同組合事件判例の枠組みを用いずとも、適切な協議がなされていないことをもって、同じ結論を導くことは可能であったと解する。この点につき、拙稿「判批」季刊労働者の権利三五三号六二―六三頁（二〇二三年）及び前掲最判の櫻井補足意見参照。

(45) 野田進「『休暇』概念の法的意義と休暇政策―『休暇として』休むということ」日本労働研究雑誌六二五号二五頁（二〇二二年）は、フランス法における多様な休暇制度を挙げ、人生における「もう一つの生き方」が休暇の名の下で保障されているとする。

(46) メンタルヘルス情報を使用者に安心して提供できる条件整備を行う義務について論じたものとして、三柴丈典「労働者のメンタルヘルス情報と法」〔法律文化社、二〇一八年〕二八二頁以下。

(47) テレワークについて、同様の提案を論じたものとして、拙稿「雇用型テレワークに係る労働法上の課題」季労二七四号二五頁以下（二〇二一年）。

(48) リスクアセスメントの考え方を参考にして「社会的障壁アセスメント」の実施を提唱する長谷川聡「発達障害者・パーソナリティ障害者の復職と法」日本労働法学会誌一三六号六六頁（二〇二三年）から示唆を受けた。

(49) 「行動計画策定指針」に規定される体制を次世代育成支援対策に限らない形で構築することが考えられる。なお、男女雇用機会均等推進者の選任（均等法一三条の二）、職業家庭両立推進者の選任（育介法二九条）は事業主の努力義務とされ、また、雇用義務を負う事業主との関係では、障害者雇用推進者の選任が努力義務とされている（促進法七八条二項）。

(50) 二〇二二年三月三十一日に改正、同年一〇月に施行された改正職業能力開発推進法一〇条の三では、労働者の職業能力開発及び向上の促進のため、事業主がキャリアアコンサルティングの機会を確保する場合に、キャリアアコンサルタントを有効に活用するように配慮することが求められることとされている。

(51) 諏訪康雄「キャリア権の構想をめぐる一試論」日本労働研究雑誌四六八号五四頁（一九九九年）。

(52) 諏訪康雄「雇用政策とキャリア権―キャリア法学への模索」〔弘文堂、二〇一七年〕一六七頁、一七七頁。

(53) 諏訪・前掲書（52）一五〇―一五一頁。

- (54) 諏訪・前掲書(52)一六九、一八九頁。
- (55) 両角道代「キャリア権の意義」日本労働法学会編『労働法の再生 第四卷 人格・平等・家族責任』(日本評論社、二〇一七年)一〇〇頁、諏訪・前掲注(51)五七頁。
- (56) 両角・前掲注(55)一〇六頁。
- (57) 両角・前掲注(55)一〇七頁、一一二頁。
- (58) 唐津博「労働者の『就労』と労働契約上の使用者の義務―『就労請求権』と『労働付与義務』試論」西村健一郎ほか編『新時代の労働契約法理論…下井隆史先生古稀記念』(信山社、二〇〇三年)一六四―一六五頁。
- (59) 唐津・前掲注(58)一九一―一九二頁。
- (60) 唐津・前掲注(58)一八三頁、一九三頁等。
- (61) 有田謙司「『就労価値』論の意義と課題」日本労働法学会誌一二四号一一四―一五頁(二〇一四年)、同「労働法における『就労価値』の意義と課題」労働一八二七号三五―三六頁(二〇一四年)。
- (62) 有田・前掲注(61)学会誌一一七頁、労働三七―三八頁。
- (63) 有田・前掲注(61)学会誌一九九頁、労働四〇頁。
- (64) 有田・前掲注(61)学会誌一九一―二〇頁、労働四〇頁。
- (65) 長谷川聡「『就労価値』の法理論」日本労働法学会誌一二四号一二六頁(二〇一四年)。
- (66) 長谷川聡・前掲注(65)一二四・一二五頁。
- (67) 長谷川聡・前掲注(65)一二七頁。
- (68) 鎌田耕一「今後の労働市場法政策のあり方―キャリアを活かす労働市場の法政策―」労働問題リサーチセンター  
 1 『社会構造の変化とキャリア保障をめぐる課題―新たな時代の労働政策の課題とキャリア保障』(二〇二三年三月)一五六頁。
- (69) 鎌田・前掲注(68)一五八―一五九頁。
- (70) 鎌田・前掲注(68)一六六―一六七頁。
- (71) 鎌田・前掲注(68)一六七―一六八頁。

- (72) ダイバーシティを経済効果（収益性）と結びつけることにより、平等自体が重要という意識が希薄化し、差別禁止と相いれない結果となることへの懸念を示す論稿として、神尾真知子「提言 条件なしのダイバーシティ推進を」日本労働研究雑誌七三五号一頁（二〇二一年）。ダイバーシティ経営において、多様な人材が存在するだけでなく、活躍できるように組織変革を行うことが重要であるとして、「ダイバーシティ&インクルージョン」と言われていることについて、武石恵美子『キャリア開発論（第二版）』（中央経済社、二〇二三年）八四頁。
- (73) 仕事と家庭生活の両立を容易にすることは、少子化対策という観点からも意味を持ちうるが、特定の家族観を前提とするものもあるため、この点を強調することには慎重な検討を要する。この点に関し、浅倉むつ子「少子化対策の批判的分析―妊娠・出産・育児・介護の権利保障の観点から」『労働一六〇九号四頁（二〇〇五年）』、笠木映里「家族形成と法」日本労働研究雑誌六三八号五三頁、五九頁（二〇一三年）、柴田洋二郎「育児介護休業法の課題―日本労働法学会編『労働法の再生 第四巻 人格・平等・家族責任』（日本評論社、二〇一七年）二九三頁。
- (74) ただし、これは新たに義務を創設するものではなく、各法に存在している責務を確認的に規定するものとされている（第一二六回労働政策審議会職業安定分科会（二〇一七年九月一日）議事録）。なお、次世代法においては、事業主は、その雇用する労働者に係る多様な労働条件の整備その他の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必要な雇用環境の整備を行うことにより自ら次世代育成支援対策を実施することや国又は地方公共団体が講ずる次世代育成支援対策に協力することが求められている（法五条）。
- (75) 本文中に述べた効果のほか、基礎的環境が整備されている場合、多様な事情を抱える労働者に対するハラスメントの加害者に対する（重い）懲戒処分が有効と判断されやすくなる効果もあると解される。なお、海遊館事件・最判平成二七年二月二六日判時二二五三号一〇七頁では、派遣労働者に対するセクシュアルハラスメントを理由として管理職に対してなされた懲戒処分が有効と判断されているが、その際、会社においてセクシュアルハラスメント防止のための研修等の取り組みを行っていたことが考慮されている。
- (76) 画一的な労働者像を前提に一律の対応を図れば良かった時代から、多様な労働者を前提に個別の対応を図ることが求められる時代にあつて、労働者個人の問題として扱われてきた障害や家族的责任に対する配慮を社会全体の問題として捉える必要があることを指摘し、合理的配慮概念の拡大可能性について指摘するものとして、長谷川珠子『障

害者雇用と合理的配慮―日米の比較法研究』(日本評論社、二〇一八年) 四三三―四三四頁。所・前掲注(33)三四頁もこれを支持する。

(77) 憲法二七条を根拠に、「職場復帰を目指し、安心して治療に専念するための雇用継続に係る期待権」を導き、有期雇用労働者にも病気休職に準じた雇用保障を認めようとの見解として、北岡大介「私傷病時の短時間・有期雇用労働者の生活保障は、如何なる主体が担うべきか?―雇用保障・所得保障から見た私傷病休暇・休職制度の課題」法時九五巻六号一―五頁(二〇二三年)。

(78) 諏訪・前掲注(52)一五三頁、一六九頁、鎌田・前掲注(68)一六一頁。

(79) 特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律(フリーランス・事業者間取引適正化等法) Q & A (問七) 参照。Q & A では、差し当たり、就業日の設定にあたっての配慮やオンラインでの業務実施が挙げられている。

(80) 本稿では十分に論じることができなかったが、例えば、配偶者の転勤も(特に女性労働者にとつて)就業継続困難な事情となりうる。株式会社日本能率協会総合研究所・前掲注(30)報告書によれば、転勤等で就業継続が困難と回答する回答者(離職経験のある女性)の割合は二六・二%である。なお、公務員法制では、配偶者同行休業が認められている(人事院規則二六一〇)。

(81) 差し当たりは、労働者側が合理的努力を尽くしていない場合には、使用者側のキャリア配慮義務違反(帰責性)を否定する事情となりうると思われる。この点に関し、既に病気休職からの復帰過程で問題となつていように、復職可能性判断に必要な診断書の提出等を拒否すること(大建工業事件・大阪地決平成一五年四月一六日労判八四九号三五頁)や使用者側の試し出勤等に係る合理的な提案を拒否すること(早稲田大学事件・令和五年一月二五日労経速二五二四号三頁)が労働者側の不利に判断される傾向がみられる。