

3 転 勤 厚労省研究会が報告書と「雇用管理のポイント」まとめる

厚生労働省は3月29日、「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定に向けた学識経験者による研究会（座長：佐藤博樹中央大学大学院戦略経営研究科教授）の報告書を取りまとめた。これを踏まえて、転勤を見直す際に参考にしてもらうための「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を翌30日に公表した。報告書では、転勤の有効性を検証して転勤者を絞り込んだり、転勤の時期や頻度を従業員に分かりやすく説明することも必要だとしている。

同研究会は2015年改定の「まち・ひと・しごと創生総合戦略」で、「転勤の実態調査を進め、企業の経営判断にも配慮しつつ、2017年3月末までに、労働者の仕事と家庭生活の両立に資する『転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）』の策定を目指す」としたことを受けて、設けられたもの。研究会では、2015～16年に当機構が実施した「企業の転勤に関する調査」の結果を踏まえて、①企業における転勤の実態の把握、②仕事と家庭生活の両立に資する観点からの転勤を取り巻く課題の分析、③仕事と家庭生活の両立に資する観点からの転勤に関する雇用管理上の留意点の整理の3点について対応策をまとめた。なお、整理した雇用管理のポイントは、企業に対して直接的義務を課すものではないとしている。

「仕事と家庭の両立に資する転勤に関する雇用管理のポイント」

転勤はもともと事業運営上の都合や人材育成などを目的としてきたが、女性の就業率向上、共働き世帯の増加、

高齢化、労働力人口の減少など、近年の社会経済情勢の変化によって、転勤をめぐる雇用管理では、仕事と家庭生活の両立などに関する労働者の事情や意向と折り合いをつけることが重要となってきたと指摘。企業では実際、家庭生活などで多様な事情を抱える労働者について転勤させることが難しいと認識し、雇用管理のあり方を再考したいとのニーズや、現に見直しを行いまたは模索する例も見られるようになってきたとしている。

また、労働契約法の無期転換ルールの施行もあいまって、勤務地限定正社員制度などの多様な正社員制度の導入・見直しを行う企業もあり、転勤のあり方について仕事と家庭生活の両立関係を含め再考する契機となりうるとしている。

報告書をもとに雇用管理のポイントとして具体的な対応策をまとめた『転勤に関する雇用管理のヒントと手法』では、まず、転勤に関して踏まえるべき法規範として、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法などで言及されている規定を紹介。そのうえで、転勤に関する雇用管理を考える際の基本的な視点をまとめ、雇用管理を考える際の手順を示す。

それによると、まず、転勤の実態を把握し、自社にとって不可欠な転勤を見極めることがポイントになるとし、これを踏まえて、具体的となるメニューとして有効なものについて、雇用管理の類型ごとに整理するようすすめる。

現状把握のなかには、①異動（転勤を含む）の目的・効果の検証、②基本方針（転勤を実施する規模）、③転勤

に関する雇用管理の類型ごとの運用メニュー例——があるとし、改めて、これらを整理することが有効であるとしている。

類型ごとの運用メニューへの対応

類型ごとのメニューとして、「勤務地を限定しないことを原則とする」「勤務地の変更有無や範囲により雇用区分を分ける」ケースのほか、その他として労働者が決定に関与する場合に分ける。

勤務地無限定の場合でも、労働者の事情や意向と折り合いをつけ、納得感を高めるためには、個別の状況把握や説明など、きめ細かなプロセスを踏むことや、転勤の時期や頻度等について、可能ならば原則や目安を予め共有し、予見可能性を向上させることがポイントだとする。そのうえで、育児や介護などによって転勤が難しいケースでは、一定の事由について、期間や回数等を限った形で、自己申告により転勤を免除するなどの方法も考えられるとする。

勤務地変更の有無で雇用区分を分けるケースでは、労働契約法第3条やコース等別雇用管理に関する指針を踏まえ、区分間の転換ができるようにすることが望ましいとする。その際、仕事と家庭生活の両立の観点からは、本人の申出により、また双方向で転換が可能な仕組みとすることにより、労働者の事情や意向の変化に対応することが有効であるとしている。

その他、転勤の決定に労働者自身が関与する形もあり得るとし、具体的には、本人の個別の同意を条件とする方式や、全て社内公募とする方式などが考えられるとしている。（調査部）