



ロウムカフェ



社会保険労務士法人 ハーモニー／代表社員 徳永 康子氏

Q1 わが社でも様々な働き方改革を模索しています。転勤について見直す動きがあるようですが、どうしてでしょうか？

A1 転勤については、最近、厚生労働省が「転勤に関する雇用管理のヒントと手法」を作成しました。一般職まで転勤をしなくてはならないという制度は、どうやら日本特有のものだそうです。私も夫の転勤で全国に住みました。転勤によって新しい出会いや発見もあり楽しいことありますが、故郷や両親と離れて辛いことも多かったと記憶しています。

転勤の根拠となるのは「配置命令権」があります。就業規則に配置転換の記載があり、勤務地限定の合意がない限り、労働者は個別同意を必要とせず会社から命令できる、すなわち労働者は「合理的な理由」がない限り転勤拒否はできないとされていますよね。

それこそ数十年前までは、「妻が夫の勤務先についていく」のが一般的でしたが、時代の流れで夫婦共に仕事をしていることが多く、夫に従って転居を伴う転勤についていくことは難しいこともあります。

その為、転勤が多い会社では、なかなか家族と一緒に住めず、単身赴任を余儀なくされている社員も沢山いますね。単身赴任は一時的には楽しいこともあるでしょうが、食事などの健康管理が難しいことを始め、家族とのスキンシップがとれない寂しさもあるのではないのでしょうか？愛する家族と一緒に暮らしているからこそ仕事も頑張れますので、単身赴任はちょっと辛いですね。

日本の繁栄は、単身赴任をものともせず頑張ってきたお父さん達のお蔭だと思います。しかし、今は違います。こんなに繁栄している日本人が「幸福感」を感じないのはどうしてなのでしょう？

働き方改革の一つとして厚生労働省が「転勤命令」の方向性を示してくれたことは良かったと思っています。

Q2 転勤命令に当たっての注意点が書かれているようですが、具体的にはどんな点に注意すればいいのでしょうか？

A2 転勤は、業務上の必要性がなく、労働者に通常甘受すべき程度(給与・昇進など)を超える不利益を負わせる配転は権利濫用となります。

「配置命令権」の他に、転勤について配慮すべき次の4つの法規があります。

- 1) 育児・介護休業法第26条(育児や介護に配慮)
- 2) 男女雇用機会均等法第7条(性別による間接差別禁止)
- 3) 労働契約法第3条
- 4) コース等別雇用管理指針

さらに、雇用管理のポイントや類型ごとの運用に関して詳しく書かれていますので、転勤制度がある会社は、一度検証してみても如何でしょうか。

【雇用管理のポイント】

①現状把握

- ・目的の確認(適正配置、人材育成、組織活性化等)
- ・異動の状況(異動の規模・状況、回数、期間、地理的範囲、家族への影響等)
- ・転勤に関する取扱いの状況(プロセス、労働者の事情や意向の把握、転勤費用負担、転勤と処遇、仕事と家庭生活の両立の課題)
- ・異動の目的・効果の検証
転勤が果たしている機能、職務遂行能力の向上にどの程度貢献しているか客観的に検証

②基本方針

自社の転勤に関する基本方針を整理

【類型ごとの運用】

- ア) 勤務地を限定しないことを原則
- イ) 勤務地の変更の有無や範囲により雇用区分を分ける
- ウ) その他、労働者が決定に関与

【社会保険労務士法人 ハーモニー】

TEL 043-273-5980