

「転勤に関する雇用管理のポイント（仮称）」の策定に向けた研究会

＜報告書骨子たたき台＞

I. はじめに

II. 現状と課題

1. 企業における転勤を含めた異動の実態

- * 異動・転勤の雇用管理の実態（JILPT 調査から）
（子育て世代の 30～40 代が、転勤の多い年齢層でもある等の実態）
- * 日本における転勤の状況（就業構造基本調査による転居を伴う転勤のデータ）

2. 仕事と家庭生活の両立という観点からみた、転勤を取り巻く課題

III. 労働者の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のポイント

1. 転勤に関する雇用管理について踏まえるべき現行の制度等

2. 雇用管理のポイントを考える際の視点

3. 転勤に関する雇用管理のポイント

- (1) 自社の現状把握
- (2) 目的・効果の検証
- (3) 基本方針

(4) 雇用管理の類型ごとの転勤に関する運用のメニュー例

ア 勤務地を限定しないことを原則とする場合

- * 従業員全体について勤務地を限定しないことを原則とする場合、労働者の事情や意向との折り合いをつけるためには、個別の説明など丁寧なプロセスを踏むこと、予め時期や頻度等の目安を明示すること等がポイント。

イ 勤務地を限定する雇用区分を設ける場合

- * (一部の従業員グループについて) 予め勤務場所の変更の範囲を定めることは、労使双方の予見可能性を高め、労働者の意向や事情と折り合いをつけるためのより体系的な方法。この場合、コース別雇用管理の適正な運用のほか、処遇の均衡や、事情の変化への対応方法が主なポイントとなる。

ウ その他（労働者の決定によることとする場合）

IV. おわりに