

「女性が働きやすい会社」における転勤措置の実態 関東学院大学(井) 三善勝代

【目的】 転勤は女性が働き続ける上で一つのネックになっている。労務行政研究所の3年毎の調査結果によれば、企業の転勤措置には、依然、異動者本人の意思の反映がみられないなど硬直的な傾向が目立つ。では、育児休業や介護休業また再雇用といった制度が整い女性の継続勤務が比較的容易とされる所においては、どのようなになっているのだろうか。ヒアリングによって、そうした会社における転勤措置の実態を明らかにする。

【方法】 『女性が働きやすい会社案内』（1993年、晶文社出版）から、転勤措置に何らかの工夫を施していると見られた32社を抽出し、調査依頼書を発送。協力応諾の回答を得た12社（業種別では、アパレル1社、流通・販売2社、医薬・化学1社、電気機器4社、金融1社、情報・通信・サービス3社）を訪問し、人事担当者から話を聞いた。調査の実施は1993年7月。

【結果と考察】 調査の対象となった企業数は少なく、業種にも偏りがあり、サンプル・リサーチの域を出ないが、たとえば、勤労者の生活に最も影響を及ぼす勤務地の選択に関しては、次のような結論を得た：

「勤務地選択制度」、「限定勤務地制度」、いわゆる「おしどり転勤」への配慮等、各企業はさまざまな試みを行っている。しかし、女性従業員からみた実質的な選択の幅は総じて狭く、転勤措置に留まらない人事管理全体の根本的な見直しが必要と考えられる。