

大槻奈巳 編著『ジェンダー公正な人事制度とはなにか
：雇用管理区分・転勤制度見直しの実態と課題』 勁草書房（2026年）

本書は、日本企業において中核人材となるためには、転居を伴う転勤が可能であることが条件とされ、それが総合職か一般職、正規雇用か非正規雇用といった雇用管理区分につながっていることに着目している。また、性別役割分業が根強く残っている現状においては、家庭責任を負う女性は転勤要件を満たせない。そのため女性が中核人材ではないように扱われ、結果として男女間の賃金、職務、昇進機会の格差が依然として大きいことにも焦点を当てている。一方、近年こうした雇用管理区分に対する新たな見直しの動きがある。背景として、転勤要件が間接差別とされる可能性や転勤要件をやむを得ないとする人が減っていること、労働力人口の減少により企業が従業員側の意向に配慮するようになったことなどがあげられている。

こうした視点から、本書では、雇用管理区分と転居を伴う転勤の運用の見直しを行う企業や従業員への調査をもとに、その見直しの実態を明らかにし、ジェンダー公正な人事制度についての提案を試みている。

本書は三部構成になっており、第Ⅰ部では小売業X社の事例をもとに、総合職と一般職の統合や転居を伴う転勤の運用見直しの実態について取り上げている。

インタビュー調査をもとにした第3章「転勤の有無による雇用管理は妥当なのか」では、転居を伴う転勤はチーフ候補以上の従業員にとっては「致し方ない」ものであり、スキルアップの機会と認識されていた一方で、人事にとってはスキルアップというよりも人員配置の必要から行っていることが示されている。こうした、従業員と人事との認識のギャップは、転勤要件の必要性を問う上で興味深い点である。また地域限定や転勤一時免除の申請の9割は女性であるため、転勤ができない時に賃金減額・役職上限設定がなされるのは多くの場合女性であった。また、事例企業では、地域限定型に給与減額・上限設定を設けていた。著者は、転勤できるか・できないかの可能性に対して減額・上限設定することの是非を考察する必要があると指摘している。

第Ⅱ部では主にWebモニター調査を使って、様々な視点から従業員の転勤に対する意識を分析している。

第6章「人々の転居を伴う転勤への考え」では、総合職で国内の転居を伴う転勤の対象者のうち、男女ともに2/3が転勤をしたくないと考えていることが示されており、多くが「転居を伴う転勤は家族に与える負担が大きい」と回答している。また、転勤経験者は転勤経験を価値あるものにするために賃金に差をつけたいと考えている。他方、転勤の対象となっている総合職でも一度も転勤を経験したことがない者は約半数を占め、転勤は能力開発に必ずしも必要なものではないことが明らかとなった。このことはジェンダー公正な人事制度を考える上で重要な観点になると著者は述べている。

第Ⅲ部では実際に雇用管理区分の変更や転居を伴う転勤制度の見直しを行い新たな方策を導入した企業7社へのインタビュー調査をもとに、どのような人事制度や工夫がジェンダー公正な人事制度となるかを提案している。転勤を減らすことを目標とする企業などが現れ、今までの日本社会において、標準的とされてきた転勤ありきの働き方の変化が紹介されている。

男女雇用機会均等法により法的に差別が禁止されて以降も、企業内の慣習や制度によって男女格差は解消されていない。しかし、女性が不利な立場におかれる要因の一つである転居を伴う転勤要件の変化など、日本社会における標準的な働き方について問い直しが始まっている。男女格差をなくしていくことは、単に女性を不利な立場から脱却させるだけでなく、あらゆる労働者が働きやすい仕組みへとつながっていく。本書は格差のない働き方の実現へ向け大きな一助になるだろう。

（木村 愛）