

育休明けの部署異動 対応ガイド



※当資料に従うことで、法令違反がないことを保証する資料ではありません。
※あくまで参考としてご利用いただくことを想定している資料です。実際の制度内容は国の資料等をご確認ください。
※当資料は、2025年5月時点の内容となっております。最新の情報は国の資料等をご確認ください。

育休明けの部署異動 対応ガイド

育休明けの部署異動の理由

- **本人負荷軽減:** 育児との両立を考慮し、負担の軽い部署へ異動となることがある。
- **人員配置の変更:** 育休中に組織変更や欠員補充があり、元のポジションがなくなっている。
- **全社的な人事異動:** 復帰時期が会社全体の人事異動と重なる。

育休明けの部署異動の法的リスク

- **原則:** 企業に、従業員を必ず元の部署へ復帰させる法的義務はない。
- **不利益取扱いの禁止について:**
育児・介護休業法および男女雇用機会均等法により、育休取得等を理由とした解雇、降格、減給、その他不利益な取扱い（実質的に著しく労働条件が悪化する異動命令等）は禁止されている。
- **違法性が疑われる例:** 不当な降格・減給、育児状況を無視した遠隔地転勤命令、異動に伴う退職強要など。
- **相談窓口:** まずは会社の人事部へ。解決しない場合は、労働基準監督署、都道府県労働局、自治体の労働相談窓口、労働組合等へ相談できる。

育休明けの部署異動 対応ガイド

人事担当者が配慮すべきこと

- **丁寧な対話:** 異動理由や業務内容を明確に説明し、本人の意向やキャリアプランについて話し合う機会を設ける。
- **透明性の確保:** 人事評価の基準を明確にし、不当な評価を防ぐ。
- **両立支援制度:** 時短勤務、フレックスタイム、リモートワーク等の柔軟な働き方を可能にする制度を整備・運用する。
- **職場全体のサポート:** 上司・同僚の理解促進、定期的な面談、情報共有など、組織的な支援体制を構築する。
- **相談窓口の紹介:** 部署異動における問題が解決できない場合に、相談可能な窓口を周知する。