

JILPT 調査シリーズ

No.174

2017年10月

企業の転勤の実態に関する調査

The Japan Institute
for
Labour Policy and Training

独立行政法人 労働政策研究・研修機構



企業の転勤の実態に関する調査

独立行政法人 労働政策研究・研修機構

The Japan Institute for Labour Policy and Training

ま え が き

企業における労働者の転勤については、企業独自の経営判断に基づき行われるものであるが、就職後間もない時期から複数回の転勤が行われることにより、結婚・妊娠・出産・子育てといった、将来のライフプランの設計に困難をきたし継続就業の妨げになる、あるいは家族形成を阻害するとの指摘がある。

また、近年では、共働き世帯の増加や、子育て・介護など様々な理由から、転勤を希望しない者や、転勤に関して様々な配慮を求める社員も増加している。転勤が人材確保・定着の阻害要因になる場合もあり、企業側としても、個別事情の配慮の必要性を認識しつつある。さらに、女性活躍支援の取組では配偶者の転勤への対応も課題となっている。

これらを踏まえ、雇用管理における転勤の位置づけや実態、その効果等について企業・労働者アンケート調査を実施した。

本調査に回答いただいた企業・労働者の方々にはこの場を借りて改めて感謝申し上げます。本報告書が、転勤の雇用管理上の実務に役立つとともに、今後の転勤にかかわる法政策に関する議論に資することができれば幸いである。

2017年10月

独立行政法人 労働政策研究・研修機構
理事長 菅野和夫

執筆担当者

氏名	所属
おぎの のぼる 荻野 登	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所 副所長
おくだ えいじ 奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐

調査担当者

渡邊 博頭	労働政策研究・研修機構 統括研究員
荻野 登	労働政策研究・研修機構 労働政策研究所 副所長
奥田 栄二	労働政策研究・研修機構 調査部 主任調査員補佐

目 次

第 I 部 調査結果	1
第 1 章 調査の概要	3
第 2 章 企業調査の結果	5
1. 回答企業の属性	5
2. 正社員（総合職）の転勤の状況	6
2-1. 転勤の状況	6
2-2. 転勤の目的	7
2-3. 人事異動、転勤に関するルール	7
(1) ジョブ・ローテーション（定期的な人事異動）	7
(2) 転勤に関するルール	8
(3) 転勤前の打診時期	9
2-4. 転勤のやり方	10
(1) 転勤のやり方	10
(2) 転勤の発生開始時期と高齢期の配置	13
(3) 既婚者が転勤する場合の家族帯同原則の有無	14
2-5. 転勤経験者の状況	15
2-6. 国内転勤・海外転勤の状況	17
(1) 国内転勤・海外転勤の状況	17
(2) 国内転勤・海外転勤のパターン（赴任期間、転勤回数、転勤が多い年齢層・職種）	18
(3) 過去 1 年間の国内転勤・海外転勤の状況（転勤者数、単身赴任者割合、女性の未・既婚）	22
(4) 海外転勤の状況	30
3. 勤務地限定正社員の雇用区分	32
3-1. 勤務地限定正社員の雇用区分の有無	32
3-2. 勤務地限定正社員の雇用区分の導入状況	34
(1) 導入状況	34
(2) 勤務地限定正社員と全国転勤型との間の年収差	35
(3) 全国転勤型から勤務地限定正社員への雇用区分の転換	37
(4) 勤務地限定正社員のままでの管理職（課長相当職以上）への昇進可能性	39
3-3. 勤務地限定正社員制度の導入で生じたこと	39
4. 転勤に関する配慮	40

4-1. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会	40
(1) 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会	40
(2) 転勤を実施するに先立つ事前の人事ヒアリング	42
4-2. 転勤配慮の要望	43
(1) 過去3年間での正社員（総合職）からの転勤配慮の要望	43
(2) 転勤における家族的事情等の要望の内容と企業側の考慮	45
(3) 本人が転勤に応じられない場合の措置	46
4-3. 転勤免除制度の有無	47
5. 転勤に対する企業の考え	49
5-1. 転勤者の人数の変化（過去3年間と今後3年間）	49
5-2. 過去3年間での本人の転勤を理由に離職した社員の有無	50
5-3. 転勤コスト	52
(1) 転勤に伴って支給する手当・旅費等	52
(2) 国内転勤での年間一人当たりの転勤コスト	53
5-4. 転勤に対する認識	54
5-5. 国内転勤を減らすための施策	55
6. 配偶者の転勤にかかわる配慮	58
6-1. 配偶者の転勤を理由に退職した正社員の有無	58
6-2. 配偶者の転勤に伴う勤務地変更制度	58
6-3. 配偶者の転勤等に伴う再雇用制度	60
6-4. 配偶者の転勤に関わる休職制度	61
7. 転勤と女性の管理職昇進	62
7-1. 課長相当職への昇進で考慮している事項	62
7-2. 課長相当職についている者で転勤を経験している者の割合	63
7-3. 女性の管理職（課長相当職）への昇進での障害	65
7-4. 女性管理職比率	65
第3章 正社員調査の結果	69
1. 正社員調査の回答者（転勤経験者）の属性	69
(1) 正社員調査の回答者の国内転勤・海外転勤経験	69
(2) 転勤経験者の回答者属性	70
(3) 転勤経験者の転勤回数	71
2. 直近の転勤経験	73
2-1. 直近の転勤時の回答者属性	73
2-2. 転勤先での仕事関係	74
(1) 直近の転勤経験での赴任先の職種	74

(2) 直近の転勤経験での赴任先の役職	75
(3) 直近の転勤経験での赴任期間	77
(4) 直近の転勤経験での転勤後の役職の変化	77
(5) 直近の転勤経験での転勤後の仕事内容の変化	78
(6) 直近の転勤経験での転勤期間中の仕事の難易度の変化	80
(7) 直近の転勤を経た後の職業能力の変化	80
2-3. 転勤に際しての家族との関係	82
(1) 直近の転勤開始当時の未・既婚、子供の有無、配偶者の状況	82
(2) 転勤時の家族帯同・単身赴任の状況	84
(3) 転勤時に単身赴任を選んだ理由	85
(4) 転勤に際して配偶者の会社の離職状況	86
(5) 転勤期間中の家族との関係	88
2-4. 直近の転勤経験の満足度	89
3. 転勤の状況、ルール	91
3-1. 現在の会社の転勤のやり方	91
3-2. 現在の会社での転勤に関するルール	93
3-3. 希望する転勤赴任期間の上限	94
3-4. 希望する転勤の打診時期	94
4. 転勤免除配慮	95
4-1. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会	95
4-2. 転勤免除配慮を求めたことの有無	95
4-3. 転勤免除配慮を求めた事情	96
4-4. 転勤免除配慮の有無	98
4-5. 現在の会社に対する社員本人・社員の家族的事情を踏まえた転勤配慮の認識	99
5. 転勤に対する認識	100
5-1. 転勤で困難に感じる事	100
(1) 現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じる事	100
(2) 性・年齢別にみた転勤で困難に感じる事	101
(3) 転勤のやり方別にみた転勤で困難に感じる事	103
5-2. 現在の会社における転勤に対する認識	105
(1) 現在の会社における転勤に対する認識	105
(2) 転勤命令に対する認識	105
(3) 転勤・単身赴任に対する認識	107
(4) 転勤と能力開発・昇進・昇格に対する認識	109
(5) 転勤と女性の就業継続・昇進に対する認識	111

(6) 不必要な転勤に対する認識	113
第Ⅱ部 資料	115
資料1 調査票	117
「企業の転勤の実態に関する調査」 (企業調査票)	119
「企業の転勤の実態に関する調査」 (正社員調査票)	139
資料2 付属統計表	147
「企業の転勤の実態に関する調査」 (企業調査)	149
「企業の転勤の実態に関する調査」 (正社員調査：企業属性)	297
「企業の転勤の実態に関する調査」 (正社員調査：個人属性)	373