

## 転勤に関する個人 web 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個人 web アンケート調査を実施した。

本調査に回答いただいた方々にはこの場を借りて改めて感謝申し上げたい。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12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 SC 調査の結果概要	4
1. SC 調査による転勤経験の有無	4
2. 正社員規模・業種別にみた転勤経験	5
第 3 章 本調査の結果概要	7
1. 本調査からみた転勤経験の有無	7
2. 転勤経験者の回答者属性	8
3. 転勤回数	10
3-1. 年代ごとの転勤回数	10
3-2. 転勤回数の合計	11
4. 直近の転勤経験	14
4-1. 直近の転勤時の回答者属性	14
4-2. 転勤先での仕事関係	15
(1) 直近の転勤経験での赴任先の職種	15
(2) 直近の転勤経験での赴任先の役職	16
(3) 直近の転勤経験での赴任期間	18
(4) 直近の転勤経験での転勤後の役職の変化	20
(5) 直近の転勤経験での転勤後の仕事内容の変化	20
(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	22
(7) 直近の転勤を経た後の職業能力の変化	23
4-3. 転勤に際しての家族との関係	24
(1) 直近の転勤開始当時の未・既婚、子供の有無、配偶者の就労状況	24
(2) 転勤時の家族帯同・単身赴任の状況	26
(3) 転勤時に単身赴任を選んだ理由	27
(4) 転勤に際して配偶者の会社の離職状況	29
(5) 転勤期間中の家族との関係	30
4-4. 直近の転勤経験の満足度	32
5. 転勤の状況、ルール	33
5-1. 現在の会社の転勤のやり方	33
5-2. 現在の会社での転勤に関するルール	36

(1) 現在の会社での転勤に関するルールの有無、及び転勤のルールの内容	36
(2) 転勤に関するルールで必要なもの	37
5-3. 希望する転勤赴任期間の上限	38
5-4. 希望する転勤の打診時期	39
6. 転勤免除配慮	40
6-1. 転勤に関する配慮を申し出る制度・機会	40
6-2. 転勤免除配慮を求めたことの有無	41
6-3. 転勤免除配慮を求めた事情	42
6-4. 転勤免除配慮の有無	43
6-5. 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	45
7. 転勤に対する認識	46
7-1. 転勤で困難に感じる事	46
(1) 現在の会社での転勤経験に照らして困難に感じる事	46
(2) 個人属性別にみた転勤で困難に感じる事	47
7-2. 現在の会社における転勤に対する認識	49
(1) 現在の会社における転勤に対する認識	49
(2) 転勤命令に対する認識	50
(3) 転勤・単身赴任に対する認識	51
(4) 転勤と能力開発、昇進・昇格に対する認識	53
(5) 転勤と女性の就業継続・昇進に対する認識	56
(6) 不必要な転勤に対する認識	58
<b>第Ⅱ部 資料</b>	<b>63</b>
資料1 調査票	65
資料2 付属統計表	101
付属統計表（個人属性）	103
付属統計表（企業属性）	181