

企業における転勤の実態に関するヒアリング調査

抜粋

序章 調査で確認したかったこと

1. はじめに

近年、企業における「転勤」のあり方が注目されている。これは、政府の「まち・ひと・しごと創生会議」を中心に、少子化対策をはじめとする人口減少対策が検討されており、その中で、「転勤」による勤労者生活に対する影響が注目されているからである。

「転勤」は企業における従業員の配置の変更のうち、長期間にわたる勤務地の変更を指している。一方、「配置転換」は企業における従業員の配置の変更のうち、職務内容の変更である（菅野(2016) ¹）。

企業における転勤は、企業独自の経営判断に基づいて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って、結婚・妊娠・出産・育児・子育てといった将来のライフプランの設計、家族形成に影響を及ぼす可能性もあり、様々な議論が行われてきた。しかし、統計データの制約もあり、一部では、転勤の漠然としたイメージに基づいて議論されていることがある。そこで、過去の企業における転勤の実態を整理し、その結果を踏まえて議論することが有益であると考えます。

本調査研究では2つの調査方法を採用することにした。1つは、企業を対象としたヒアリング調査に基づく事例研究で、その結果を取りまとめたのが本報告書である。もう1つは、個別事例から範囲を広げ、転勤の全体的な実態を把握するため、企業や労働者を対象としたアンケート調査である。これは、平成28年度に実施予定で、その結果はまとまり次第公表する予定である。

本章の構成は以下の通りである。2において公表統計を観察し、3で転勤に関する先行調査研究の展望を行う。その後、独自に実施した企業ヒアリング調査で確認したかったことを述べる。企業ヒアリング結果の概要は次章以降で述べる。

2. 統計数値の観察

転勤に関する公表統計を観察することから始めたい。後出の久本(2013)が指摘するように、現在、転勤そのものを扱った統計はなく、調査項目の1つとして情報を採っているにとどまる。

(1) 厚生労働省「雇用動向調査」

厚生労働省「平成7年雇用動向調査」によると、平成7年1月から12月までの転勤者数（同一企業内の他の事業所から転居を伴い転入した労働者数）は188.7千人で、労働者数全体に占める割合は2.4%となっている。残念ながら、その後、雇用動向調査では転勤者数を

¹ 菅野和夫(2016)『労働法第11版』弘文堂、684ページ。

調査していない²。

(2) 厚生労働省「雇用管理調査」

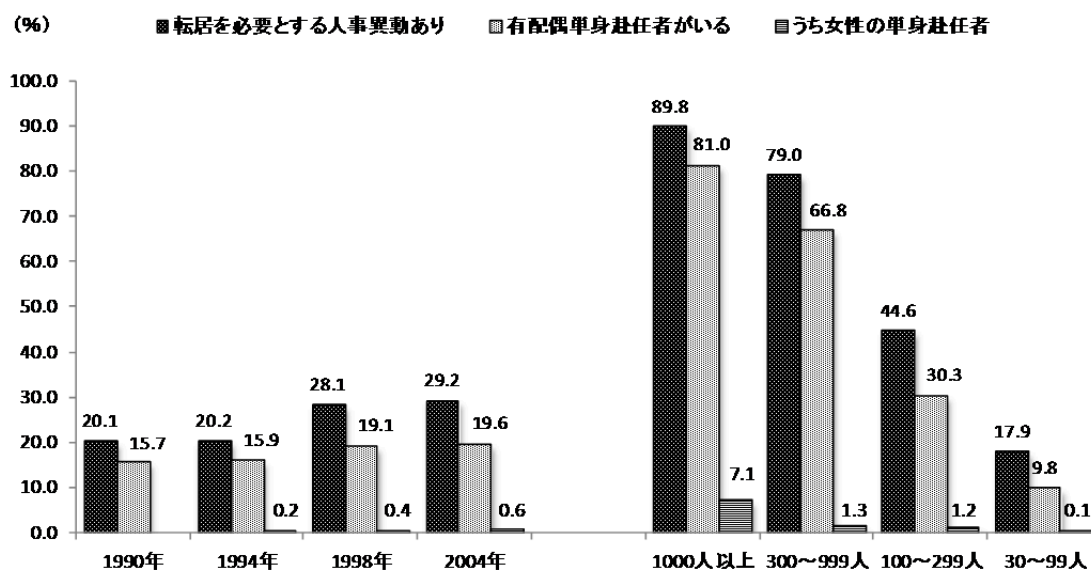
厚生労働省「雇用管理調査」によると、平成10年1月から12月までの1年間に「転勤」(国内において転居を伴う配置転換を行った企業割合)があった企業は37.0%で、平成8年に行われた調査に比べて5.6%ポイント増加している。

従業員規模別に見ると、5,000人以上規模では95.8%(平成8年調査比0.6%ポイント増)、1,000人～4,999人規模では82.9%(同1.5%ポイント増)、300人～999人規模では66.2%(同6.4%ポイント増)、100人～299人規模では39.0%(同4.1%ポイント増)、30人～99人規模では21.7%(同5.5%ポイント増)となっており、従業員規模が大きいほど転勤の実施比率が高い。

(3) 厚生労働省「就労条件総合調査」「賃金労働時間制度等総合調査」

厚生労働省「就労条件総合調査」および「賃金労働時間制度等総合調査」によると、転居を必要とする人事異動がある企業は、1990年には20.1%で、その後増加傾向で推移し、2004年には29.2%であった。また、有配偶単身赴任者がいる企業の比率は、1990年には15.7%であったが、これも増加傾向で推移し、2004年には19.6%となった。なお、女性の単身赴任者がいる企業の割合は全体で1%以下であるが、増加傾向にある(序-1図、左)。

序-1図 転居を必要とする人事異動がある企業の割合と
有配偶単身赴任者がいる企業の割合(単位: %)



資料出所: JILPT(2015)「ユースフル労働統計」より作成。原資料は厚生労働省「就労条件総合調査」「賃金労働時間制度等総合調査」からJILPTが推計。

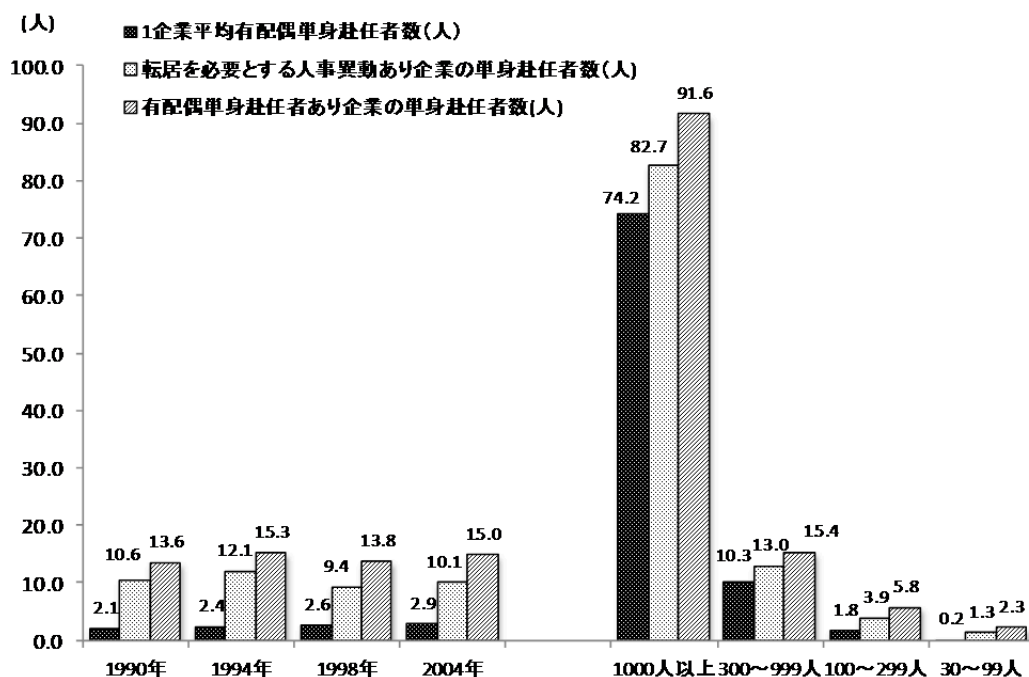
² 以下は、後出の久本(2013)に倣っている。

2004年の数値を企業規模別に見ると、転居を必要とする人事異動がある企業の割合は、1,000人以上規模では89.8%であるのに対して、300～999人規模では79.0%、100～299人規模では44.6%、30～99人規模では17.9%と、企業規模が大きいほど比率が高い。また、企業規模が大きいほど女性の単身赴任者がいる企業の割合は高い（序-1図、右）。

なお、1企業当たりの有配偶単身赴任者の平均人数は増加傾向にある（序-2図、左）。

序-2図 転居を必要とする人事異動がある企業における有配偶単身赴任者の平均人数

（左：年別、右：企業規模別、単位：人）



資料出所：JILPT(2015)「ユースフル労働統計」より作成。原資料は厚生労働省「就労条件総合調査」「賃金労働時間制度等総合調査」からJILPTが推計。

(4) 総務省「就業構造基本調査」

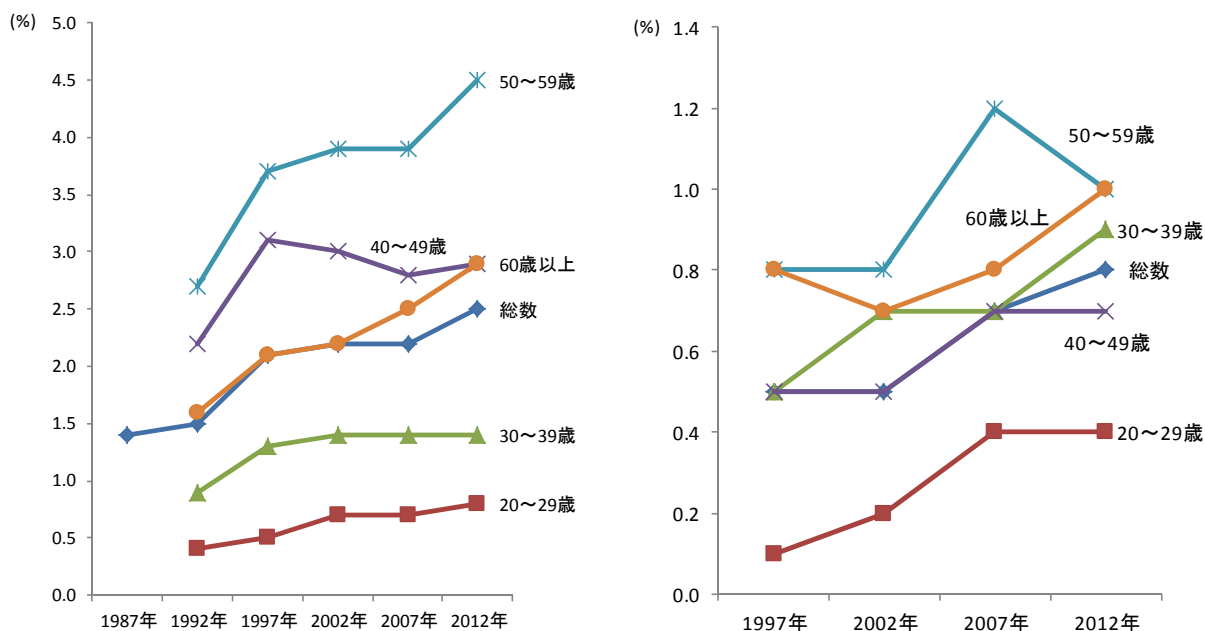
労働政策研究・研修機構(2015)では、総務省「就業構造基本調査」から単身赴任割合を推計している。ここで、単身赴任割合は、「配偶者があって、従業上の地位が雇用者である有業単身世帯数を雇用者数で除した値」と定義される³。時系列で見たものが序-3図である。

左の図を見ると、男性の単身赴任者の比率（総数）は、1987年には1.4%であったが、その後増加傾向で推移し、2012年には2.5%となっている。年齢階級別に見ると、40～49歳ではわずかに減少傾向であるが、それ以外の年齢層では増加傾向で推移しており、50～59歳層では4.5%となっている。

³ 労働政策研究・研修機構(2015)『ユースフル労働統計』、労働政策研究・研修機構、53～55ページ。同書に記述があるように、共働きで、夫婦以外に世帯構成員がいない場合は夫婦のいずれもが単身世帯として扱われ、二重計算されることに注意。

一方、右の図を見ると、女性の単身赴任者の比率は男性より低く、20～29歳層、30～39歳層、40～49歳層では1%以下であるが、50～59歳層、60歳以上層では1%以上の年がある。

序-3図 単身赴任者割合
(左：男、右：女、単位：%)



資料出所：労働政策研究・研修機構(2015)『ユースフル労働統計』。原データは総務省「就業構造基本調査」によりJILPTが推計。

(5) 国立社会保障・人口問題研究所「人口移動調査」

国立社会保障・人口問題研究所（以下、社人研）では1976年以降、「人口移動調査」を実施している（1986年からは5年おきに実施）。現在、2011年に実施された第7回調査結果（集計対象15,449世帯、うち11,353世帯の全世帯員29,320人を集計）が公表されている（第7回調査の調査対象地域は東日本大震災の影響で岩手県、宮城県、福島県を除く）。

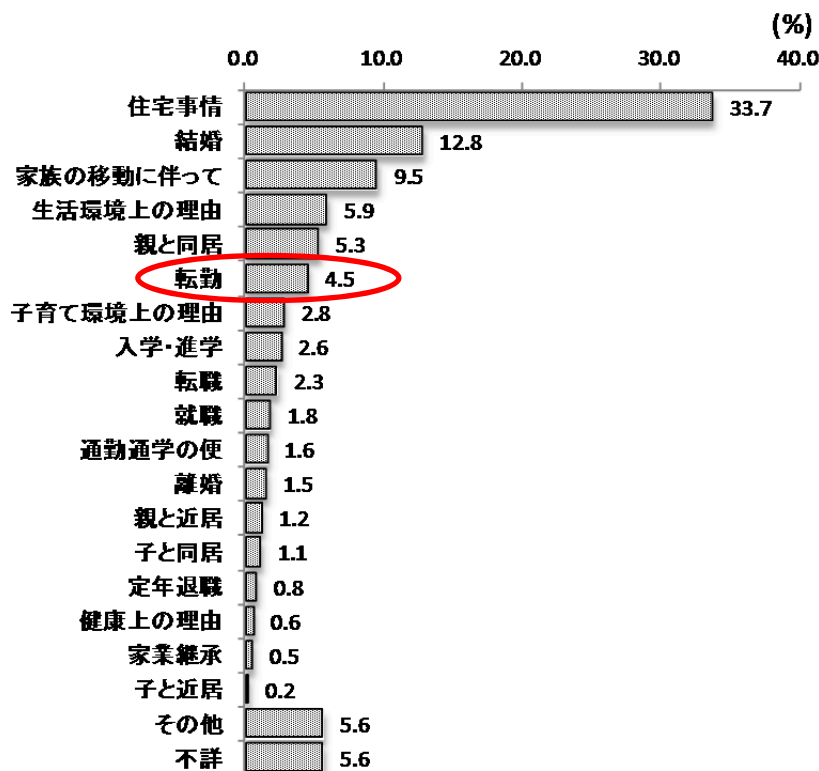
この調査では、「現在の住所に来た理由」が調べられている。序-4図は第7回調査の集計結果である。現在の住所に来た理由は「住宅事情」が33.7%で最も多く、「転勤」は4.5%となっている。

また、同調査では、5年後の居住地が変わる可能性も尋ねている。このうち、5年後に転居予定ありの理由を集計した結果が、序-5図である。5年後に転居の予定ありという場合の理由を見ると、「住宅事情」が13.7%で最も多く、「結婚」（11.1%）に続き、「転勤」（10.8%）などとなっている⁴。

このように、この調査によると、転勤が理由で移動した者の割合は必ずしも高くはない。

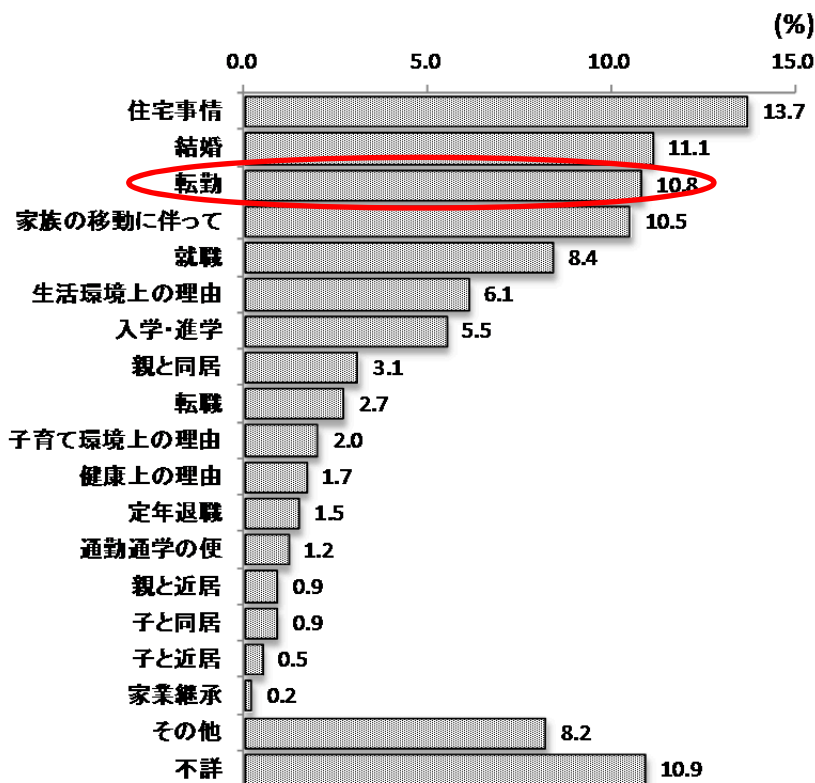
⁴ 第7回調査結果の報告書には、過去5年間の移動理由が第3回調査から第7回調査まで整理されている（表VIII-2、61ページ）。これを見ると、調査対象者のうち、「職業上の理由」で過去5年間に現住所に移動した者の比率は、12.8%～14.1%で推移している。

序－4図 現在の住所に来た理由 (n=22,206)



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第7回人口移動調査」より作成。

序－5図 5年後転居の予定ありの理由 (n=8,699)



資料出所：国立社会保障・人口問題研究所「第7回人口移動調査」より作成。

(6) 都道府県の人口移動理由調査

一部の都道府県では人口移動理由調査を実施し、その結果を公表している。これは、住民基本台帳法に基づいて届け出た転入者と転出者を対象に、任意で調査票の記入を依頼し、回収票を集計したものである。以下では、いくつかの都道府県の集計結果を取り上げるが、取り上げる地域が少ないこと、調査時期、調査方法、調査項目、集計方法が異なっているため、自治体間の比較や転勤の全体像を描くことは控える。なお、用語は原資料のまま用いている。

①秋田県（調査期間：2013年10月～2014年9月）

期間中の県外転入者数 13,440 人のうち 3,715 人（27.6%）が回答。このうち、移動理由「転勤」は 23.0%である。また、県外転出者 17,926 人のうち 5,194 人（29.0%）が回答。このうち、移動理由「転勤」は 20.3%である。さらに、県内移動者数 10,637 人のうち 4,203 人（39.5%）が回答。このうち、移動理由「転勤」は 23.6%である。

②茨城県（調査：2014年9月1日～9月30日）

期間中の県外転入者 1,594 人のうち移動理由「転勤」は 22.0%である。また、県外転出者 1,342 人のうち移動理由「転勤」は 30.0%である。さらに、県内移動者 1,072 人のうち移動理由「転勤」は 13.7%である。

③東京都（調査：1996年）

期間中の他府県からの転入者総数 298,161 件・430,533 人のうち、移動理由「転勤」は 59,522 件（20.0%）・114,349 人（26.6%）、他府県への転出者総数 288,500 件・437,565 人のうち、移動理由「転勤」は 57,761 件（20.0%）・102,718 人（23.5%）である。

④新潟県（調査：2013年10月～2014年9月）

期間中の県外移動者のうち、転入は 26,227 人、転出は 31,833 人である。このうち、「職業」⁵による県外移動は、転入が 12,324 人（転入の 47.0%）、転出が 17,076 人（転出の 53.6%）である。

⑤山梨県（調査：2014年）

期間中の主因者としての移動者数は、県外移動のうち転入が 15,135 人。このうち移動理由「転勤」は 3,284 人（21.7%）、転出が 16,911 人。このうち移動理由「転勤」は 3,777 人（22.3%）、県内移動 15,394 人のうち移動理由「転勤」は 1,435 人（9.3%）である。

⑥島根県（調査：2014年）

県外転入者総数 12,436 人のうち、原因者としての移動理由「転勤」が 2,331 人（18.7%）、県外転出者総数 13,415 人のうち、移動理由「転勤」が 2,489 人（18.6%）、県内移動者総数 7,936 人のうち、移動理由「転勤」が 1,815 人（22.9%）である。

⁵ 新潟県の調査では、移動理由「職業」の内訳が分類されていない。そのため、就職、転勤などが一括して計算されていると思われる。また、主因者と主因者以外が区別されていないので、主因者に伴う移動も一括して計算されていることに注意。

⑦広島県（調査：2013年10月1日～2014年9月30日）

移動の主因者の人数を見ると、県内転入者総数 36,720 人のうち、移動理由「転勤」が 10,984 人（29.9%）、県外転出者総数 39,012 人のうち、移動理由「転勤」が 10,941 人（28.0%）、県内移動者総数 42,490 人のうち、移動理由「転勤」が 4,961 人（11.7%）である。

3. 先行調査研究の展望

では、こうした事実をめぐって、先行調査研究ではどのような視点から議論が行われ、どのようなことが明らかにされてきたのか。以下では、網羅的ではなく、また取り上げるものにも偏りがあるが、転勤に関する先行調査研究を展望する。

(1) 転勤による人口移動の規模

転勤の数量的な状況については、既に述べたように、転勤者の人数、移動者全体に占める比率など、必ずしも統計が整備されているわけではない。こうした中、清水(2001)⁶は、社人研第3回および第4回「人口移動データ」を用いて、人口移動の理由の変化を分析している。その結果、男子の30～34歳の転勤による移動率は16.1%で、この年齢層の理由のなかでは最も高いことを見いだしている。その理由として、転勤移動が事業所の支所網の増加や従業員規模の増加に影響されたためと指摘している。また、20歳代後半から30歳代の女子の随伴移動率が上昇しており、男子の「職業」による移動率の上昇に「随伴」した結果と考えられると論じている。

(2) 企業の雇用慣行と転勤

次に、企業に目を向ける。諏訪(1999)⁷は、転勤を含む労働者の配置を企業の雇用慣行と関連づけて明快に整理している。それによると、企業においては長期雇用慣行を念頭に置いて雇用保障を優先させ、使用者が柔軟に労働者を配置できることが特徴であるという。しかし、そこには権利濫用の禁止法理によって一定のチェックがかけられている。具体的には、日本の雇用慣行では労働者の配置は、採用時に配属先や配置を特定して採用することは例外的で、ゆるやかな限定の範囲内で裁量の余地—人事権—を使用者に委ねている。また、配置は固定的ではなく、職務と職位の異動を人事異動によって動かしており、配置配属は年齢や勤続年数による労働者グループごとに動かしている。こうした企業における配置は、長期雇用が前提の正規従業員では柔軟に行われるのに対して、非正規従業員は固定的である。本書が関心を寄せる転勤については、勤務地限定社員などを別として、雇用契約で定まった枠組みがあるか、本人の同意があるか、公序良俗、権利濫用などに当たらないか、といった点で、

⁶ 清水昌人(2001)「近年の人口移動理由」『人口問題研究』57-1、8～24ページ。

⁷ 諏訪康雄(1999)『雇用と法』放送大学教育振興会、特に53～66ページの記述。また、土田道夫(1998)「変容する労働市場と法」『岩波講座現代の法12 職業生活と法』、43～101ページも参照。

配属や配置転換と同じように判断されるという。このような日本企業の配置の仕方は、欧米において勤務場所、職務、職位など雇用契約の締結の際に詳しく定められているのと対照的である。

労働省(1994)⁸は、配置転換・出向、転勤・単身赴任などが、企業内での人材育成と労働力の柔軟な配置と密接に関係しており、雇用の維持に大きな機能を果たしてきたとしている。しかし、個人も仕事へのこだわりや家庭との調和を求める意識が強まるにつれて負担となっており、企業側も改善の余地があることを認識し始めているとして、各種の調査結果を分析している。

まず、同書では、労働省「雇用管理調査」(1993)に基づいて、配置転換を行った企業のうち国内転居を伴う配置転換を行った企業が約30%、海外転居を伴う配置転換を行った企業が5%で、特に企業規模5,000人以上では国内転居が90%、海外転居は約80%が実施しており、1,000~4,999人規模でも国内転居が80%、海外転居が40%近くで実施されていることを観察している。また、単身赴任者がいる企業は約20%で、5,000人以上規模では100%近く、1,000~4,999人規模では80%、300~999人規模では60%に達している。さらに、海外赴任者がいる企業は、5,000人以上規模では約90%、1,000~4,999人規模では60%近く、海外単身赴任者がいる割合は、5,000人以上で80%、1,000~4,999人規模で40%近いという。

次に、同書では単身赴任の状況について、総務省統計局「就業構造基本調査」によって、1992年の男子単身赴任者数は約48万人で、年齢では40歳代、50歳代が多く、職業別では管理的職業従事者、保安的職業従事者が多いことを確認している。

単身赴任を選択した理由を見ると⁹、「子供の教育・受験」、「持ち家の管理」、「家族が生活の変化を望まなかった」、「老親や病人の世話」、「赴任地での住宅事情」、「妻の仕事」などが多い。これに対して、帯同転勤者については、単身赴任者より年齢層が若く、家族人数も少なく、子供の年齢も低い。

現在転勤中の者について見ると¹⁰、平均転勤回数は帯同転勤者2.2回、単身赴任者3.0回、単身赴任期間は3年以内が70%、「3年を超え5年以内」が20%、「5年を超える」が10%となっている。

同書は、勤労者が転勤、場合によっては単身赴任を受け入れる背景として、転勤がより高いポストへの昇進と雇用の安定に密接に結びついているとしながら、転勤や単身赴任が勤労者に経済的、精神的負担を負わせていると指摘している。たとえば、アンケート調査¹¹において、現在最も困っていることをたずねたところ、帯同転勤者より単身赴任者の方が「特に

⁸ 労働省(1994)『平成6年版労働経済の分析』日本労働研究機構、222~236ページ、273ページ。

⁹ 原典は労働問題リサーチセンター(1991)「転勤と勤労者生活に関する調査」である。

¹⁰ 原典は経済企画庁(1991)「国民生活選好度調査」である。

¹¹ 原典は労働問題リサーチセンター前掲書。

困っていることがない」という回答比率が低く、単身赴任期間が長期化するにつれて経済的な負担や心身の負担がかかっていることが明らかにされている。

その上で、同書は、転勤に当たり家族を帯同することに伴う困難への配慮・支援が望まれ、単身赴任が選択される場合には家族と別居することで生じる経済的、精神的問題を補うための経済的援助が望まれるとしている¹²。

八代(1997)¹³は経済学的な観点から、企業における雇用慣行と転勤について取り上げている。それによると、職場内での配置転換が長期的な熟練形成にとって重要な役割を果たしているものの、日本の雇用者が雇用の安定と引き換えに個人としての仕事内容の選択、働く場所など選択の自由を制約されているとし、特に配置転換が地域間の移動を伴う場合、配置転換のコストがかかると指摘する。また、夫婦共稼ぎが増加し、一方の転勤に伴い他方の離職が強いられた結果、良い就業機会がせばめられることにつながると論じている。

久本(2013)¹⁴は、非正規雇用の増加を背景として正社員の要件について、「転勤」と「残業」とに注目して検討し、正社員の多様性について論じている。それによると、「正社員」といっても多様であること、「転勤」について「雇用動向調査」(1995)、社人研前掲調査、JILPT調査(2005)、リクルートワークス研究所「ワーキングパーソン調査」(2010)などの既存の統計や調査結果を観察すると、実は、正社員の8割以上は転勤を経験していないこと、しかし、巨大企業の幹部候補生的な働き方が正社員の普通の働き方という誤解が広がっており、その背景には、男女雇用機会均等法以来、女性の総合職(全国転勤)が増え、その夫婦形成の危機が強く認識されたことが原因であると指摘している。しかし、転勤が少ないからといって、問題がないわけではなく、安定的な家庭生活を営むためには、夫婦2人とも転勤がないことが条件となり、「片稼ぎモデルと共稼ぎモデル」の再生産可能性が問われるとして、転勤がある企業では全員が転勤しなければならないのか、共稼ぎは事実上不可能なのかを検証する必要があると論じている。

諏訪前掲書他が指摘するように、転勤を行う目的として転勤と昇進を関連づけている場合もある。この点について松繁(1995)¹⁵は、個人アンケート調査によって得た個票データを用いて、異動の種類と異動の回数が係長以上への昇進に及ぼす効果をプロビット分析している。異動の種類の中で「事業所間の異動」¹⁶に注目すると、理科系大卒者と文科系大卒者とでは、勤続5、6年までの事業所間の異動が係長昇進に及ぼす効果が異なっており、前者では昇進にマイナスの効果が、後者では昇進にプラスの効果があること、さらに、理科系大学院卒の

¹² 労働省前掲書では、限定勤務地制度についても言及しており、「家庭生活優先の志向が高まった場合には、こうした柔軟な雇用管理の必要性はますます高まっていこう」(236ページ)と記述している。

¹³ 八代尚宏(1997)『日本的雇用慣行の経済学』日本経済新聞社、特に第3章、74～76ページ。

¹⁴ 久本憲夫(2013)「現実における正社員の多様性—画一的な認識と現実の多様性—」『生活福祉』84号、1～18ページ。

¹⁵ 松繁寿和(1995)「電機B社大卒男子従業員の勤続10年までの異動とその後の昇進」橋木俊詔・連合総合生活開発研究所編『「昇進」の経済学』東洋経済新報社、第7章、153～177ページ。

¹⁶ 住居の変更が伴わない場合も含まれていると思われるので、必ずしも「転勤」と一致するとは限らない。

場合は、勤続 6、7 年目の関連会社への出向が昇進にプラスであることが明らかにされている。

(3) 労働条件の設定変更と転勤

労働政策研究・研修機構(2005)¹⁷は転勤に限定した調査ではないが、労働条件の設定・変更との関係で、配置転換に関する企業アンケート調査を実施している(n=1,911)。それによると、配置転換を行う企業において、「転勤が必要な事業所はない」が 41.7%、「転勤がほとんどない」が 23.3%。「正規従業員のほとんどが転勤の可能性がある」が 15.0%、「明示的な制度はないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」が 14.4%といった結果であった。また、規模別に集計した結果、「正規従業員のほとんどが転勤の可能性がある」「明示的な制度ではないが、正規従業員でも転勤をする者の範囲は限られている」は概ね規模が大きいほどその割合が高く、「転勤がほとんどない」「転勤が必要な事業所はない」は概ね規模が小さいほどその割合が高いことが明らかにされている。

(4) 転勤と単身赴任の問題

転勤の問題は従来から単身赴任と合わせて議論されることが多かった。たとえば、孫田(1980)¹⁸は、単身赴任が家庭生活に負の影響をもたらし、また、若年者のUターン志向の高まり、価値観の多様化などによって、転勤制度の修正が求められており、その対応の1つが勤務地限定制度であるとして、制度導入の背景、制度の概要、功罪、課題を検討している。孫田は、独自に、民間企業 3,000 社を対象に勤務地限定制度の有無と導入予定を調査、導入企業 14 社に予備調査、4 社に訪問調査を実施している。

調査結果によると、勤務地限定制度を実施している企業は 3.8%、今後実施予定企業は 9.5%であった。制度導入の背景は労使双方のニーズであること、すなわち、労働者側では従業員の家族の事情、若年者のUターン志向の高まりなど、使用者側では、価値観の多様化、そして転勤を契機とした退職への対応や転勤が募集時にも支障となることもあるといった事情があることを指摘している。その上で、対応を、①職務と勤務地によるコース設定、②転勤者・非転勤者を区分(賃金、昇進・昇格に格差)、③採用時に全国ブロック・地域ブロック別に分ける、④その他、に分類している。

しかし、適正・妥当な賃金格差のあり方、モラルダウンの発生などの問題があると論じている。

労働大臣官房政策調査部(1991)¹⁹でも転勤(特に単身赴任)が勤労者生活に与える影響と

¹⁷ 労働政策研究・研修機構(2005)『労働条件の設定・変更と人事処遇に関する実態調査・労働契約をめぐる実態に関する調査(Ⅱ)』労働政策研究・研修機構、資料シリーズ No.5。

¹⁸ 孫田良平(1980)『民間企業における昇進と転勤制度』公企労センター、調査研究資料第 120 号。

¹⁹ 労働大臣官房政策調査部(1991)『転勤と単身赴任』、特に第 2 章～第 5 章を参照。このほか、単身赴任の影響については、南隆男(2000)「単身赴任」高梨昌・花見忠監修(2000)『事典・労働の世界』日本労働研究機構、

問題点を企業・勤労者両方の側面で明らかにし、転勤に伴う勤労者生活での摩擦の解消に向け、企業の人事労務管理施策面での対応のあり方、社会的条件整備のあり方を検討している。調査では単身赴任にややウエイトが置かれているものの、調査の問題意識は参考になる。

調査では、企業6社からのヒアリングとアンケート調査を実施している。アンケート調査は、従業員数5,000人以上の企業から任意に52社抽出し、1社あたり6事業所の単身赴任者・家族帯同者（各5票）に調査票を発送している。その結果、以下の諸点が指摘されている。

第一に、異動は人材育成の必要性、経営環境の変化に対応した経営戦略上の必要性などから不可欠の人事施策であり、広域的に事業展開している企業では転勤も不可避であること、転勤の実施については、企業も本人の意向を考慮している。

第二に、企業は転勤に伴う費用（赴任時に発生する一時的な費用、赴任期間中に継続的に発生する費用）を負担しているが、この費用は増大傾向にあり、必ずしも十分な補填になっていない。企業は、業務の必要があれば就業規則によって転勤を発令し、また、入社時の労働契約において転勤命令に従うことに包括的合意が得られていると考えているが、従業員には「地域にかかわらず転勤したくない」とする者が相当数いるなど、従業員の意識の変化や家族構成の変化等もあるので、考え方の見直しが必要とする企業もあり、勤務地限定制度、コース別人事管理制度等の導入が図られている。

第三に、単身赴任の選択理由は、「子供の教育」「持ち家管理」「生活の変化を望まない」「老親・病人の世話」などで、あえて単身赴任が選択されるのは、経営上の必要性が強い場合、キャリア形成上のメリットが大きい場合、転勤による見返りが十分期待できる場合等である。

第四に、調査時点では単身赴任をしている者のうち、「妻の就業等」を理由に単身赴任をしている者の比率は全体の約10%とそれほど多くはない。しかし、単身赴任者の年齢を35歳未満に限定すると、この比率が約46%に上る。それ故、今後、老親の世話、配偶者の就業継続を理由とする単身赴任が増加する可能性がある。

第五に、単身赴任によって健康への影響、経済的負担、コミュニケーションの低下など家族機能の弱まりなどのデメリットが見られた。企業では、企業内労働力の質の保全のため、転居を伴う転勤は家族帯同を原則とする企業が多い。正当な理由がある場合は単身赴任が肯定され、その場合は手当が支給される。こうした家族帯同の原則が次第に崩れてきている。

第六に、人の異動には慎重な対応が必要であるという考えに立った人事システムの確立、人材配置、人材育成システムの改革が必要である。

第七に、行政の課題として、夫婦のキャリア形成、子供の教育のあり方、老親の介護等について適切な判断を支援するための情報提供・ガイダンス、さらに対応策の確立が必要であること。
などである。

佐藤(2007)²⁰によると、単身赴任が発生する背景には、企業の論理の家庭への包摂があるという。ここでいう企業の論理とは、正社員に高い雇用保障を付与する一方で拘束性の高い働き方を求める規範(転勤と恒常的残業など)と等価であり、その妥当性をめぐっては転勤政策のあり方の再検討が必要であるという。すなわち、家族帯同赴任のための条件の整備、単身赴任者への支援施策の充実、企業の転勤政策を本人意思の反映度合いを強める方向で検討する必要があり、今後は転勤政策をワーク・ライフ・バランスの視点から検討するべきと論じている。

(5) 転勤への企業の対応

転勤の実態については、労働大臣官房政策調査部前掲書のほか、労務行政研究所(2015)²¹が何年かおきに「国内転勤に関する実態調査」を実施し、その結果と事例が紹介されている。ただし、サンプル数は必ずしも多くはない。また、海外転勤に関する調査も実施されている。

調査項目は多岐にわたっており、調査時点により若干異なっている。「異動・転勤のルール」から見ていくと、2007年の調査によれば、転勤を「転居を伴う人事異動」と定義している。定期異動・転勤発令の回数は、「特に決まっておらず、随時行う」が60%で、「年1回」(21.1%)、「年2回」(15.6%)がこれに続く。実施時期は「4月」(50.0%)が多い。

転勤の手続きについて期日・日数をルール化している企業が42.7%であるのに対して、「特にルール化していない」が56.8%であった。

さらに、転勤者選定の本人事情について、「配慮する」が一般社員で69.1%、管理職で65.8%となっている。その事由としては、「家族の病気・出産」(一般社員80.8%、管理職81.8%)、「高齢両親の転居困難(介護)」(一般社員67.2%、管理職67.8%)などである。

そのほか、この調査では転勤に伴う旅費などの支給、手当の状況、単身赴任者の一時帰省交通費の支給、転勤休暇の付与などについて調査している。

4. 独自調査の視点

以上、見てきたように、これまでも転勤に関する調査研究はまったく行われてこなかったわけではない。しかし、「雇用動向調査」などの調査項目から転勤が除外され、利用可能な統計や調査の数は限られており、また、それらは必ずしも最新のデータとは言えない。さらに、転勤者の人数の把握だけでなく、企業の雇用慣行や人事管理、労働者のワーク・ライフ・バランスとの関連で転勤の実態を把握する必要がある(両角(1998)²²)。

そこで、以下の視点から企業における「転勤」の実態を調査することにしたい。

²⁰ 佐藤厚(2007)「単身赴任を伴う転勤を従業員が受け入れていること」『日本労働研究雑誌』No.561、71～73ページ。

²¹ 労務行政研究所(2015)「国内転勤に関する実態調査」『労政時報』3889号ほか。

²² 両角道代(1998)「職業生活と家庭生活の両立と法」『岩波講座現代の法 12 職業生活と法』、271～297ページ。