パートナーの転勤等に伴う勤務地変更と女性の就業継続
―制度利用と運用の事例から―

Work Location Changes Associated with a Partner's Job Transfer and Women's Job Continuity: Cases of Formal and Informal Arrangements

川　端　由美子
Yumiko KAWABATA

Abstract：This study examines how women continue working when a work location change occurs due to marriage or a partner's job transfer. While some companies have introduced work location change systems as part of gender equality initiatives, the actual experiences of both system users and those affected by informal organizational practices remain insufficiently explored. Based on interviews with seven women who experienced work location changes, this study analyzes the causes, processes, and subsequent career trajectories associated with these changes. The findings can be summarized in four points. First, work location changes primarily occur at the time of marriage, often linked to a partner's job transfer, and constitute a major turning point that affects not only employment continuity but also personal roles, relationships, daily life, and perspectives. Second, the system simultaneously provides support for employment continuity and functions as a mechanism that differentiates employees, with supervisors playing a critical role in decision-making. Third, work location changes impose individual burdens, including adjustments in timing of life events and adaptation to new work and living environments. Fourth, even after remaining employed, women remain in a persistent state of instability, facing recurring uncertainty and "career mist," shaped by both life events and organizational practices. These findings suggest that both work location change systems and underlying job transfer practices require reconsideration.

キーワード：Work Location Change（勤務地変更）
Job Transfer（転勤）
Women's Job Continuity（女性の就業継続）

1．はじめに

共稼ぎ世帯が一般化している今日において、夫婦どちらか一方に勤務地の変更が生じると、もう一方の就業継続が困難になる。典型的な事例としては、結婚や転居を伴う転勤があり、勤務地変更が生じることで離職し帯同するのは概ね女性である。日本の働き方（以降、日本的雇用慣行）では「夫は外で働き、妻は家庭を守る」という性別役割意識が前提

としてあり、転勤は家族帯同とされてきた。そのため、妻の離職は「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」とみなされてきた。

近年では、女性活躍推進策の１つとして「勤務地変更制度」を導入する企業がある。勤務地変更制度とは、結婚やパートナーの転勤などの家庭事情を理由として、勤務地変更の必要が生じた場合に就業継続を支援する制度である。しかし、その対象である勤務地変更者に関する研究はまだ蓄積されておらず、制度がどのように機能しているのか、その実態は明らかではない。勤務地変更制度は、共稼ぎ世帯で転居が生じた場合に、もう一方の就業継続を支える選択肢となり得るのだろうか。そこで本研究では勤務地変更者を対象に、勤務地変更の要因およびプロセス、キャリアの変容を明らかにし、勤務地変更者の実態を捉えることを目的とする。

２．先行研究

（１）女性の離職要因

女性の就業継続では出産育児との両立が主要な課題として扱われてきた。しかし、出産育児は離職のきっかけになるものの、その背景には仕事の不満感やキャリアの行き詰まりがあることが指摘されている（山口 2017, 大沢・盧 2015）。古くは男女雇用機会均等法５年経過を機に実施された調査（労働省婦人局婦人政策課 1991）においても、最大の離職事由は「会社や仕事に対する不満」であり、結婚や出産育児よりも高い割合を示していた。大卒女性の多くが 20 代で初職を離れることを明らかにした松繁（2001）は、20 代前半は会社や仕事への不満が要因にあると述べており、脇坂（2011）は女性の多くが出産育児前に離職していると指摘している。

三具（2015）は、出産育児以外の要因を看過してきたのではないかとの見解を示している。川端（2016）は、既婚女性の就業継続を難しくさせる要因として夫の転勤を取り上げ、夫の転勤に帯同して離職すると、妻は長期離職に陥る傾向を明らかにしている。しかし、結婚や出産育児が「いちばん波風のたたない無難な理由」（萩原 2006, p.37）として用いられやすかったと考えられ、M 字型カーブを描く日本では「多くの女性は結婚や出産で離職する」という前提での施策が次々と展開された（大沢・盧 2015）。

（２）転勤と女性の就業

転勤とは転居を伴う異動のことであり、男性稼ぎ主型の日本的雇用慣行では、転勤は男性を対象に実施され、女性には転勤が配慮されてきた。転勤では家族帯同が前提という暗黙のルールが成立しており（田中 1991, 山田 2005）、妻の就業を理由に夫が単身赴任をすることは市民権を得ていなかった（松岡 1987・1989, 田中 1991）。また、妻の就業継続は、家族全体の要件よりも、妻個人の働きたい思いを優先させるため、家族成員の充足をおろそかにしないよう妻自身が強く意識することも指摘されている（南 1997, 森田 2003）。そして、妻が夫の転勤に帯同するために離職しても、配転法理では「転勤に伴い通常甘受すべき程度のもの」（東亜ペイント事件・最高裁（昭和 61・7・14））として、妻個人の選択の結果とみなされた。

2000 年以降、仕事と育児の両立支援策が整備されてきたことで、夫の転勤による妻の離職問題が認識されるようになってきた。関島・阿部（2022）は、夫の転勤による妻の

帯同および就業選択を分析した結果、夫が単身赴任をして妻が就業継続する世帯が増加していることを明らかにしている。しかし、未就学児がいると、夫の転勤に帯同して妻が離職する確率が高まる。この結果からは、夫に転勤が生じても妻の就業継続は認められつつある一方で、未就学児がいる場合には育児の担い手が一人になるため、転勤に帯同するには妻が離職する可能性が高まることが推察される。就業継続のためにいわゆるワンオペを選ぶか、転勤に帯同して離職を選択するか、転勤が就業と家庭のトレードオフを強いる仕組みになっている。

近年では、女性活躍推進策として勤務地を限定する「勤務地限定職」や家庭事情による勤務地変更に対応する「勤務地変更制度」の導入企業がみられる。しかし、労働政策研究・研修機構（2017）が企業 1,852 社を対象とした調査では、勤務地変更制度を「制度として整備している」企業は 2.0％にとどまり、「制度はないが運用として対応している」企業は 16.1％と、両者を合わせても 2 割弱である。武石（2016）は、配偶者の転勤への対応の重要性を指摘するものの、帯同後も仕事が保障されるケースはごく少数であると述べている。川端（2018・2019）は、企業 13 社に対するインタビュー調査から、配偶者の転勤に対する諸制度は女性の就業継続に一定程度寄与するものの、その利用可否は企業側が強い決定権を有するため、離職に至るケースもあると述べている。

（3）本研究の位置付け

先行研究からは、女性の離職には出産育児以外の要因の存在が示されている。しかし、それらの要因に焦点が当てられてこなかったことも示唆されている。また、企業を対象にした調査を通じて勤務地変更制度の存在が明らかにされているものの、その対象である勤務地変更者に関する実証研究にはまだ至っておらず、勤務地変更者がどのようなプロセスをたどり、勤務地変更がその後のキャリアにいかなる意味を持つのかについては捉えられていない。

そこで本研究では、制度利用者および運用による勤務地変更者を対象としてインタビュー調査を実施し、勤務地変更者の実態を明らかにする。具体的には、勤務地変更の要因およびプロセス、キャリアの変容を捉える。仕事と育児の両立支援が進む中、勤務地変更による離職はこれまで看過されてきた問題である。本研究において勤務地変更を取り上げ、その実態を明らかにすることは、女性の就業継続やキャリア形成を検討するための基盤となり、女性活躍推進に資するものである。なお、本研究では婚姻前後の内容が含まれるため、婚姻有無に関わらず、対象者の関係性を指す語として「パートナー」を用いる。

3．方法

本研究の調査対象者は、勤務地変更の制度利用者および運用による勤務地変更者である。調査に先立ち、勤務地変更制度の概要を把握するため、導入企業にヒアリング調査を行った。導入企業は限られるため（労働政策研究・研修機構 2017，武石 2016）、女性活躍推進企業の指標である「なでしこ銘柄」および「ダイバーシティ経営企業 100 選」をもとに、2012 ～ 2015 年度選定企業 217 社のホームページ等公開情報から制度導入の確認をした。その結果、導入企業は 21 社[1)] あり、承諾を得られた 5 社にヒアリング調査を実施した（2016 年 1 月～ 2017 年 2 月）。

次に、勤務地変更者の実態を把握するため、ヒアリング調査を実施した企業に制度利用者の紹介を依頼し、2社より制度利用者3人の紹介を受けた。また、研究者ネットワークを起点としたスノーボールサンプリングにより、制度利用者1人および運用による勤務地変更者3人の紹介を得た。以上により、勤務地変更制度を利用した女性4人と、制度は導入されていないものの運用により勤務地変更をした女性3人の計7人をインタビュー調査の対象とした（表1）。

インタビュー実施期間は2016年2月～2024年1月[2)]、1人あたり約1時間の半構造化インタビューである。主な質問項目は、「これまでのキャリア」「パートナーについて」「勤務地変更について」「転勤制度に対する考え」などである。

依頼時およびインタビュー時に、対象者には研究目的、質問項目、協力が自由意思であること、プライバシーの保護、録音およびデータ管理方法、調査結果の公表時の配慮などについて書面および口頭にて説明し、同意を得たうえで実施した。録音したデータは匿名化して逐語録を作成し、逐語録によって分析を行った。分析にはSCAT（大谷2011）[3)]を用いた。小規模の質的データを対象とすることから、本研究に適していると考えた。

4．分析

制度利用者と運用による勤務地変更者の、①勤務地変更の要因、②勤務地変更のプロセス、③キャリアの変容を述べる。①と②は対象者の語りの中で密接に関連して重複するため、本章では1つの表にまとめてストーリーラインとして示す。ただし、制度の有無による違いから、制度利用者と運用による勤務地変更者は分ける。③は勤務地変更という共通の経験を扱うことから、制度利用者と運用による勤務地変更者を同一の表で示す。表中の下線はコードを示し、本文ではストーリーラインを中心に理論記述から複数の対象者にみられた概念を【】で示す。

（1）勤務地変更制度の概要

労働政策研究・研修機構（2017）によると、勤務地変更制度は従業員規模が大きく、全国に拠点を有する企業において導入傾向がみられる。主として勤務地限定職を対象とし、該当事由は「結婚」「出産育児」「配偶者の転勤」「介護」等の家庭事情である。対象となる勤続年数や性別に定めはなく、利用回数の制限も設けられていない（川端2018・2019）。

本研究の対象者も同様であり、いずれも勤務地限定職であった。基本的に総合職の定期人事異動に組み込まれるか、企業事情との調整で勤務地変更が実施されていた。

（2）勤務地変更の要因

勤務地変更の要因は表1の通り、Eさん以外はみな結婚を機に勤務地変更をしている。パートナーの転勤による勤務地変更は4人（Aさん、Cさん、Eさん、Fさん）おり、そのうちEさんを除く3人はパートナーに転勤が生じたことにより結婚し、結婚と勤務地変更が同時期である。また、AさんとEさんは勤務地変更を二度経験しており、Cさんは二度目の勤務地変更を申請せずに退職している。

表１　対象者の一覧

対象者（年齢）	制度／運用	学卒以降の主なライフイベント（勤務地変更年／変更事由）
A さん（35歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2006 年／パートナーの転勤）→第一子出産→勤務地変更（2009 年／パートナーの転勤）・復帰→第二子出産→復帰
B さん（29歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2014 年／遠距離のパートナーとの結婚）
C さん（33歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2012 年／パートナーの出向）→退職（2014 年／パートナーの出向解除）→第一子出産→就職
D さん（29歳）	制度	大学卒業・就職→結婚・勤務地変更（2013 年／遠距離のパートナーとの結婚）→第一子出産→復帰
E さん（32歳）	運用	大学卒業・就職→退職・留学→帰国・就職→結婚→勤務地変更（2014 年／パートナーの転勤）→勤務地変更（2015 年／パートナーの転職）
F さん（29歳）	運用	大学卒業・就職→退職・就職→結婚・勤務地変更（2016 年／パートナーの転勤）・雇用形態変更
G さん（36歳）	運用	高校卒業・就職→組織変更→妊娠・結婚→第一子出産→復帰時に勤務地変更（2016 年／遠距離のパートナーとの結婚）→第二子出産・復帰→第三子出産・復帰→退職・進学→就職

制度利用者のストーリーラインは表 2、運用による勤務地変更者のストーリーラインは表 3 の通りである。制度利用者および運用による勤務地変更者のいずれも、結婚時には女性が転居する、あるいはパートナーの転勤には帯同するという【①性別役割意識】がみられた。

制度利用者は、勤務地変更の事由が生じた際、いずれも【②退職の決断】をしていた。申請をしても勤務地変更が適うのか不安を抱える者（A さん、C さん）がいる一方で、退職遺留から申請までの時間的猶予によって、【②退職の決断】から【③就業継続の意向】に気持ちが変容する者（B さん、D さん）もいた。

運用による勤務地変更者は、自ら上司に提案してポジションを作った E さん、雇用形態を変更した F さん、勤務地変更できるものと思い込んでいた G さんと多様であり、制度が存在しないことから個別性が際立つ。3 人とも勤務地限定職だったが、全国に拠点のある企業であったことから、E さんは転勤族と結婚しても帯同できる可能性を見込んで入社し、G さんは身近に勤務地変更者がいたことによる【④代理経験】（他者の経験を通じた認識の形成）から、勤務地変更ができない職種にも関わらず、勤務地変更が可能だと認識していた。

（3）勤務地変更のプロセス

A さんは、人事担当役員の元上司に連絡したことで勤務地変更が導入されることを知り、結婚時期を制度導入に合わせて 1 年以上調整して【⑤負担の引き受け】（勤務地変更に伴う負担の受容）をしていた。二度目の勤務地変更では、複数回の制度利用が不明なことによる【⑥情報の非対称性】（情報が従業員に開示されないこと）と、パートナーの企業事情による転勤でも制度利用は自己都合と考える【⑦企業倫理への包摂】（企業の価値

観を内在化）から、【②退職の決断】をしていた。B さんは、定期人事異動の時期であれば勤務地変更の実現可能性が高まるとの【⑧上司の関与】によって覚悟を固め、遠距離通勤や週末婚といった【⑤負担の引き受け】をしていた。C さんは、制度利用を自分本位な異動と捉えており、A さんと同様に【⑦企業倫理への包摂】がみられた。また、二度目の勤務地変更に際して妊娠も判明したことで、【⑨ライフイベントの多重化】（複数のライフイベントの重なり）により周囲に迷惑をかけると考え、申請をせずに【②退職の決断】をした。

制度利用者はみな勤務地変更の事例を見聞することで【④代理経験】をしていた。そのため、勤務地変更制度は空きに依存し、期間延長できない制度と理解していた。また、首都圏では【⑩人材の流動性】がある一方、地方への勤務地変更の難しさも共有されていた。定期人事異動の中で調整されるため、勤務地変更制度は【⑪転勤制度に内包化】（従来の転勤制度に組み込まれての運用）され、勤務地変更の可否は人事異動が関わるため【⑥情報の非対称性】から直前までわからず、就業継続になるか退職かの【⑫就業継続の揺らぎ】が続いた。また、【⑧上司の関与】が制度の手続きとして組み込まれており、上司が制度の申請をする。制度利用者の事例からは、「ウルトラ C かもしれないが適ったら俺のおかげだと思ってくれ」「上司による申請」（A さん）、「期限設定型の異動調整」（B さん）、「営業への抵抗感を理解していた上司が配属調整」「出向に伴う転勤は伏せて申請」（C さん）、「異動手続をすると言われて退職遺留」（D さん）と、勤務地変更のプロセスにおいて上司の判断や調整が重要な役割を果たしていた。

運用による勤務地変更の場合は制度が存在しないことから、調整者の範囲はさらに広く、より上位者にまで及ぶ。勤務地変更者の事例からは、「（上司が集まる大きな）管理職会議で関係する上司に（働きかけた）」（E さん）、「元上司の役員から（呼ばれた）」（F さん）、「直属の上司を超えての調整」「後から『俺が頑張ったんだぞ』と言われた」（G さん）との語りがあり、制度が存在しない中で広域にわたる人員配置の調整には【⑧上司の関与】が大きく影響していた。

また、制度利用者も運用による勤務地変更者も、「ストレスを抱え、ヒステリックに」（B さん）、「（結婚と勤務地変更の同時発生により）しんどかった」（C さん）、「目まぐるしさを感じた」（F さん）といった、【⑨ライフイベントの多重化】による疲弊感の語りがあった。

表２　制度利用者の勤務地変更の要因およびプロセス

A	【1 回目】営業を希望して入社し、3 年目にパートナーに転勤辞令が出た。就業継続の意向であったが、ライフイベントの多重化と性別役割意識から退職の決断をしており、退職時期を検討中、人事担当役員の元上司に連絡をしたところ、導入間近の勤務地変更制度の利用を提案された。結婚時期の調整という負担の引き受けをして、勤務地変更に至る。
	【2 回目】妊娠判明後にパートナーに転勤の話があった。情報の非対称性から複数回の制度利用に懸念があり、様子を伺いながらの上司への相談では「ウルトラ C かもしれないが適ったら俺のおかげだと思ってくれ」と言われた。制度は定期人事異動に組み込まれて配置調整され、承認は空きに依存し、延長はできない。本来、異動は企業主導であり、自分本位な異動の継続的主張になるとの企業倫理への包摂から、退職の決断をしていた。育休中に上司による申請で、二度目の制度利用が実現した。
B	地方の電話対応部署に配属され、5 年間勤務。顧客に寄り添う仕事は適性との一致を感じられたが、電話対応の負荷から長期的な就業継続の意向はなかった。事務よりワンランク上に感じられる裁量労働的業務であったことから、徐々に仕事の醍醐味を得られるようになった。6 年目に結婚が決まり、退職するか否かの就業継続の揺らぎがあったが、キャリア蓄積や離職後のワークキャリアの展望のなさから、就業継続の意向に気持ちが傾き、パートナーとも結婚後の経済的基盤を考え始めた。上司への相談により継続的な調整面談が設けられた。最初は退職の決断を申し出たが、期限設定型の異動調整を伝えられたことで、しばらく遠距離通勤の負担の引き受けをした。覚悟はしていたもののライフイベントの多重化による負荷から、性別役割意識に基づく結婚生活とのギャップにストレスを抱え、ヒステリックになり、週末婚に切り替えた。情報の非対称性があり、空き状況に依存する制度だが、期限設定型の異動調整を提示された自分は相対的に優位性があった。実際、首都圏は人材の流動性がある一方、地方は配置の需給不均衡から難しく、退職した同期もいた。
C	【1 回目】福利厚生の充実度と転勤回避から大手企業に地域限定職で就職。新卒者の主要配属先である営業ではなく、内勤部門に配属されて 5 年勤務。結婚時、異動地域の限定がされているはずのパートナーに出向に伴う転勤が生じ、制度利用。結婚と勤務地変更の同時発生というライフイベントの多重化により、しんどかったと心情吐露。周囲には制度利用者もいたが、空きがなくて延長できないことから退職者した人などの事例を見聞し、難しい制度と認識していた。そのため、配属部署はどこでもいいと伝えていたが、営業への抵抗感を理解していた上司が配属調整してくれたと感じている。また、制度再利用の予測から、「出向に伴う転勤は伏せて申請するから、お前も言うな」とも言われた。
	【2 回目】就業継続の意向だったが、妊娠の判明により産育休や時短勤務で周囲に迷惑をかける心理的負担と、勤務地変更で就業継続の意向表明は自分本位で、会社風土的にも言いづらく、退職の決断。
D	安定志向から大手企業に就職。総合職の営業希望であったが不採用となり、事務職での採用だったため、仕事が合わず、面白さも感じられずにいた。退職願望を抱え、結婚を機に退職を考えていた。実家からの独立願望と、パートナーとの遠距離恋愛の区切りをつけたかったため、転居への抵抗はなく、上司に結婚退職を申し出たところ、異動手続をすると言われて退職遺留になった。大手企業への就職はもう難しいと思うと、もったいないという機会損失の気持ち生まれ、未知の地域でも同一企業であるとの安心感から異動のメリットを考え始め、退職の決断よりも就業継続の意向が勝った。勤務地変更が無理なら退職の決断をしていた。むしろ、新職務の希望をしていたが、適わなかった。定期人事異動に組み込まれ、勤務地変更に至る。

表３　運用による勤務地変更者の要因およびプロセス

E	【1回目】高校時代から海外留学を希望していたが親の反対で、地元の大学に進学。親からは地元就職も言われたが、自分のやりたいことを貫き、首都圏で就職。4年間働きながら語学を学び、貯金をして退職の決断。念願の海外留学を果たし、帰国後は実家に戻った。転勤族で転勤間近のパートナーと出会い、転職活動をする中、他地域にも拠点のあるY社であれば結婚しても帯同可能と考えた。結婚して1年後にパートナーが転勤。しかし、その地域には拠点がなく、関連会社への転職も考えたが、Y社で就業継続の意向だったため、現状打破のために情報収集をし、管理職会議で関係する上司に「辞めたくないです」と伝え、出張対応での仕事の常駐化提案をして、関連会社の拠点にポジションをつくってもらった。「辞めるのはもったいないね」と実績評価され、勤務地変更前後で同じ上司だったため、実現に至った。パートナーの転勤から2か月後と、負担の引き受けはあったが、勤務地変更に至る。
	【2回目】二度目の勤務地変更はパートナーの転職である。上司たちにはあらかじめ当該勤務地からの離脱を伝えたところ、首都圏であれば人材の流動化から恒常的な求人余地があると言ってもらえた。パートナーの転職が決定すると直ちに自分の後任の採用活動をお願いし、引き継ぎ準備をした。
F	3年間勤務した会社では成長感がなく、ワークライフバランスの難しい職場環境に将来不安を抱き、退職の決断。スキル獲得と成長可能性を求めてZ社に契約社員で転職。契約期間満了が近づき、ワークキャリアの展望を検討する中、上司面談で社内に希望職務があることを知る。総合職と契約社員の2つを提示されたが、総合職には転勤があること、結婚出産などのライフイベントを考えると早期の経験獲得が優先されると考え、契約社員を選択した。しかし、元上司の役員から「(考課面談で)言っていたことと全然違う」とワークキャリアの展望に対して内省を促され、総合職を打診された。スキル獲得には限定のない働き方を選ぶべきか結論を出せずにいたところ、パートナーに転勤内示が出て、帯同するには勤務地変更になるため、雇用形態変更をして総合職に踏み出す。家賃補助適用のために駆け込み入籍をして負担の引き受けをし、勤務地変更に至る。転勤による結婚に順番の違いを感じると共に、ライフイベントの多重化に目まぐるしさを感じた。
G	転勤のない勤務地限定職で就職して7年経過した頃、妊娠判明。パートナーとは遠距離だったため、自分が行くしかないと考え、勤務地変更不可であることを知らずに上司に相談。結婚後も就業継続の意向であり、勤務地変更が生じることを伝えた。前例を見聞していた代理経験によって、勤務地変更可能との思い込みだった。その前例の多くは結婚事由であり、勤務地変更するのはいつも女性であった。前例はあっても本来勤務地変更不可のため、正式ルートではなく、上司の力次第であった。Gさんの場合、直属の上司を超えての調整となり、後から「俺が頑張ったんだぞ」と言われた。妊娠による結婚だったため、産休まで就業継続して産休中に転居。出産後に異動先の決定となり、異動先に復帰。

（4）勤務地変更によるキャリアの変容

キャリアの変容に関するストーリーラインは表4の通りである。勤務地変更後の仕事内容は基本的に変わらない人（Aさん、Bさん、Dさん、Gさん）が多いが、全く異なる仕事になった人（Cさん）、これまでの仕事をベースにしながらも新しい職務が加わった人（Eさん、Fさん）もいた。勤務地変更の経験により、視野や仕事の幅の広がりを感じ、貴重な経験を得られ、【⑬ワークキャリアの展望】も描いていた。一方で、将来のライフイベントや家事育児を考えると、「両立の難しさから将来の見通しが立たず」「辞めるタイミングを逸する」（Bさん）、「5年後の見通しがつかない」「パート就業の選択肢を視野」（Dさん）と、勤務地変更をして就業継続が適っても【⑭キャリアミスト】（将来の不透明さからキャリアの見通しが霧のように霞む状態）であった。そのため、退職や非正規就業の選択肢が身近にあり、【⑫就業継続の揺らぎ】がみられた。実際、Cさんは二度

目の勤務地変更を申請せずに【②退職の決断】をし、G さんは会社方針と自身の方向性の違いから【②退職の決断】をしている。

表４　勤務地変更によるキャリアの変容

A	未知の地域に不安はあり、なじむように努力をした。第二子出産もあってライフイベントの多重化により忙しい 10 年だったが、産育休による就業中断により、働きたいという就業継続の意向を認識した。また、勤務地変更で個人営業から法人営業まで幅広く担当でき、視野の広がりや自己適性も確認することができた。勤務地変更をしても営業のキャリア蓄積ができたことで、営業を基盤としたワークキャリアの展望を描いており、制度の存在は大きいと感じている。
B	仕事内容は変わらなかったが、地方から本社機能への異動で仕事の幅が広がり、ステップアップできたと感じている。一方で、将来のライフイベントを考えると両立の難しさから将来の見通しが立たず、自分への家事負担の偏りを考えると、就業継続の意向はあるものの、夫が外で働き妻が家を守るという性別役割意識のほうがバランス良く、このままだと辞めるタイミングを逸するという気持ちもある。
C	異動先は全く異なる仕事で、難しさを感じることも多く、一番辛かった時期であった。しかし、就業継続したことにより、貴重な経験や多くの出会いや関わりが得られたと事後的に評価している。退職して出産後、就業意欲が高まった。経済的基盤の確保、第二子検討、年齢的に正社員就業への焦燥感など、様々な理由による。初職企業への愛着もあり、先輩の紹介により関連会社で正社員就業に至った。
D	仕事内容は基本的に変わらなかった。方言や気質の強い地域から転入したが、言葉の違いによる地域の差には衝撃を受けた。みな同じく基幹業務をすることが建前になっていたが、転勤要件から総合職にはなれず、営業と事務に分化されている。ただし、ワークキャリアの展望として長年抱いていた希望が適い、営業専任になる話を上司としている。悩ましいのは時間的制約であり、育児も仕事も家庭も中途半端さを感じる。将来的に地元での子育てを考えたいが、5 年後の見通しがつかない。働く意志はあるが、小学 1 年の壁や第二子を考えると、パート就業の選択肢を視野に入れている。
E	好奇心旺盛なので勤務地変更を楽しめてはいるが、苦労していない訳ではない。パートナーの転勤や転職による勤務地変更であったが、自分本位の異動を聞き入れてもらい、自分の居場所確保をするために必死だった。自分が営業で実績評価を示せるとは想像していなかったため、自分で考え、遂行する力がつき、成長を感じている。しかし、今後も継続的な転勤可能性が存在することから就業継続の揺らぎはあり、転勤のもたらすストレスを考えると、疲れる。
F	総合職になり、営業に加えてマネジメントも求められ、未経験ゆえの戸惑いを感じている。当初志向していたスキル獲得を目指せてはいるものの、限定のない働き方に責任の重さを実感している。
G	定型業務のため、仕事の違いを感じることなく、スムーズに適応できた。しかし、組織再編によって営利追求方針になり、産育休が続く中、自分には合わないと違和感を抱き、就業継続の揺らぎがあった。第三子出産後、専門スキルの獲得というワークキャリアの展望から、退職の決断をして進学。

（5）小括り

本研究の対象者はいずれも【①性別役割意識】があり、結婚後に勤務地変更をしていることから【⑨ライフイベントの多重化】が生じている。妻や家庭人という新たな役割が加わり、さらに出産育児により親の役割を担う者もおり、「自分の役割」が再構築されていた。

制度利用者は、身近に制度利用者がいたことによる【④代理経験】を通じて、地方への勤務地変更は【⑩人材の流動性】に制約があると認識し、当初【②退職の決断】をしてい

た。また、どの地域にいつ欠員が出るのかは、人事の【⑥情報の非対称性】から直前まで通知されず、就業継続になるか否かの【⑫就業継続の揺らぎ】が生じていた。この背景には、従来型の転勤制度の存在があり、勤務地変更制度は【⑪転勤制度に内包化】されて実施されるため、人事異動との関わりから制度利用可否が不明な状況が続いていた。一方、制度がない場合は、前例による【④代理経験】や全国に拠点があることへの期待から、自身も勤務地変更できると考え、【③就業継続の意向】を伝えて【⑧上司の関与】のもと、勤務地変更を実現していた。

勤務地変更は生活基盤そのものも変わるため、「人間関係」や「日常生活」も一変する。みな何らかの【⑤負担の引き受け】をしながら適応を図っていた。勤務地変更を経験することで【⑬ワークキャリアの展望】が広がる一方、将来の見通しの不透明さから【⑫就業継続の揺らぎ】があり、【⑭キャリアミスト】の状態に陥る傾向もみられた。

また、パートナーの企業事情による転勤であっても、勤務地変更は自分本位と捉える【⑦企業倫理への包摂】がみられた。【③就業継続の意向】と【②退職の決断】とで【⑫就業継続の揺らぎ】がある中、自身の置かれた状況との折り合いを付けながら「考え方」を再構築する姿は、勤務地変更がシュロスバーグ（2000）の提示する「重大な転機」に該当することを示していた。

5．考察と結論

本研究では勤務地変更者を対象にインタビュー調査を実施した。分析からは、勤務地変更制度は利用者にとって、就業継続を可能にする支援的機能を有し、ワークキャリアの広がりにも寄与していた。一方で、その運用には人材選別機能も併存し、勤務地変更には個人による負担が伴う点が確認された。さらに、転勤そのものの在り方が女性の就業継続に影響しており、勤務地変更が生じる都度、就業継続か退職かの問題が繰り返されるため、勤務地変更制度の限界も示された。勤務地変更制度は転勤制度の在り方と併せて検討する必要があり、転勤そのものの在り方を再考しなければ、個人では解決できない構造的な問題が残る。

以上の結果から、勤務地変更者の実態を整理すると、本研究の知見は次の四点である。

第一に、勤務地変更は主として結婚時に生じており、パートナーの転勤事由が潜在していた。しかし、パートナーの企業事情による転勤であっても、帯同するために勤務地変更をするのは自分本位と捉える傾向があり、退職もやむを得ないと折り合いをつける状況がみられた。企業主導による転勤は女性の就業継続のみならず、個人の役割や人間関係、日常生活、考え方に広く影響を及ぼしており、「重大な転機」に該当していた。

第二に、勤務地変更制度には就業継続の支援と人材選別という二つの機能が存在していた。支援の観点では、上司の関与が就業継続に重要な役割を果たしていた。退職意向であっても、上司の介入によって退職が慰留され、就業継続に至るケースもみられた。一方で、上司の承認や調整が不可欠であることから、就業継続させるべき人材を見極める選別機能も併存していた。さらに、制度が存在しない運用の場合は、直属の上司だけでなく、元上司やさらに上位者の関与まで必要になる。日常的な上司との関係性と勤務地変更時の上司の関与が、就業継続の鍵となっていた。

第三に、勤務地変更には本人の引き受け負担が伴う。勤務地変更は結婚や出産育児と

いったライフイベントが重なる傾向があり、例えば結婚時期の調整や遠距離通勤など、女性たちは一定の負担を引き受けていた。また、勤務地変更が実現した場合でも、新しい職場環境や居住地での適応が求められ、人間関係の構築や新たな職務への従事といった適応の負担が生じていた。

第四に、女性たちは就業継続の揺らぎの中に置かれていた。勤務地変更の可否が直前まで明らかにならない運用のもとでは、就業継続か退職かの状態が続く。勤務地変更が適って就業継続に至っても、その後も勤務地変更が生じるたびに、就業継続か退職かの状態に再び置かれる。勤務地変更の経験からワークキャリアに対する意欲や自信を得られる一方で、将来のライフイベントの不透明さからキャリアの見通しが立てられず、霧の中にいるような状態に陥る傾向もみられた。本研究ではこれを「キャリアミスト」として概念化した。就業継続の揺らぎの中では、退職や非正規就業といった選択肢が身近に存在していた。

本研究の学術的意義は、これまで十分に検討されてこなかった女性の勤務地変更の事由に着目し、制度利用者のみならず運用による勤務地変更者も含めて、その実態を明らかにしたことである。特に、勤務地変更を単なる制度利用の問題ではなく、個人のキャリア形成における「重大な転機」として捉え、勤務地変更のプロセスとその意味を具体的に示した。また、従来の転勤制度との関係から勤務地変更を考察したことで、女性の就業継続をめぐる構造的課題を指摘した点も本研究の意義として挙げられる。

本研究では勤務地変更者を対象としたが、勤務地変更が適うのは全国に拠点を持つ企業に限られる。そのため、今後の研究課題としては、制度導入や運用が適わない状況における勤務地変更者の実態を明らかにし、女性の就業継続とキャリア形成に及ぼす影響を把握することが求められる。

注記

1）内訳は、建設業 2 社、製造業 1 社、運輸業・郵便業 1 社、卸売業・小売業 1 社、金融業・保険業 15 社、不動産業・物品賃貸業 1 社であり、金融業・保険業が多い。

2）対象者 7 人のうち 6 人は 2016 ～ 2017 年の調査である。コロナ禍等による対象者へのアクセスに制約があり、残る 1 人の調査は 2024 年に実施した。調査期間は長期に及ぶが、表 1 の通り、勤務地変更の時期が他の対象者と同時期であること、また運用を含めても制度導入率は 2 割弱にとどまり、対象となる事例が限られていることから、分析対象に含めた。

3）SCAT（Steps for Coding and Theorization）とは、インタビュー記録の言語データをセグメント化し、そのそれぞれに、<1> データの中の着目すべき語句、<2> それを言いかえるためのデータ外の語句、<3> それを説明するための語句、<4> そこから浮かび上がるテーマ・構成概念の順にコードを考えて付していく 4 ステップのコーディングと、<4> のテーマ・構成概念を紡いでストーリーラインと理論を記述していく手続きとからなる分析手法である。

参考文献

萩原久美子（2006）『迷走する両立支援：いま、子どもをもって働くということ』太郎次郎社エディタス .

川端由美子（2016）「転勤帯同による離職経験者の特性」キャリアデザイン研究 12, pp.103-113.
川端由美子（2018）「配偶者の転勤に対する諸制度とその課題：異動、休職、再雇用の観点から」日本労務学会誌 19, pp.26-42.
川端由美子（2019）「雇用共稼ぎ化社会における転勤問題とその配慮：女性従業員の配偶者転勤に対する企業の配慮施策に着目して」北海道大学博士学位論文 , pp.1-219.
松岡英子（1987）「単身赴任家族と妻のストレス」現代のエスプリ 236, pp.137-150.
松岡英子（1989）「単身赴任家族が抱える困難と対応」教育と医学 37（11）, pp.77-82.
松繁寿和（2001）「大卒新入女性社員が 20 代で会社を辞めるとき」脇坂明・冨田安信（編）『大卒女性の働き方：女性が仕事をつづけるとき、やめるとき』日本労働研究機構 , pp.101-115.
南隆男（1997）「単身赴任」日本労働研究雑誌 443, pp.90-91.
森田美佐（2003）「大卒総合職女性が就業継続を躊躇する要因：継続者と離職者の比較分析」日本家政学会誌 54（7）, pp.521-528.
大谷尚（2011）「SCAT: Steps for Coding and Theorization：明示的手続きで着手しやすく小規模データに適用可能な質的データ分析手法」感性工学 10（3）, pp.155-160.
労働政策研究・研修機構（2017）『企業における転勤の実態に関する調査』労働政策研究・研修機構 .
労働省婦人局婦人政策課（1991）「女子労働者の離職に関する実態調査結果」労働時報 44（7）, pp.46-49.
三具淳子（2015）「初職継続の隘路」岩田正美・大沢真知子（編著）日本女子大学現代女性キャリア研究所（編）『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155 人の軌跡から読み解く』pp.51-89, 青弓社 .
シュロスバーグ , N.K. ／武田圭太・立野了嗣（監訳）（2000）『「選職社会」転職を活かせ』日本マンパワー出版 .
関島梢恵・阿部眞子（2022）「夫の転勤と妻の同居・就業選択」日本労働研究雑誌 746, pp.41-53.
武石恵美子（2016）「転勤政策の現状と課題」生涯学習とキャリアデザイン 14（1）, pp.49-65.
田中佑子（1991）『単身赴任の研究』中央経済社 .
脇坂明（2011）「均等法後の企業における女性の雇用管理の変遷」日本労働研究雑誌 615, pp.38-51.
山田昌弘（2005）『迷走する家族』有斐閣 .
大沢真知子・盧回男（2015）「M 字就労はなぜ形成されるのか」岩田正美・大沢真知子（編著）日本女子大学現代女性キャリア研究所（編）『なぜ女性は仕事を辞めるのか：5155 人の軌跡から読み解く』pp.1-30, 青弓社 .

（かわばた　ゆみこ　和歌山大学　キャリア教育・支援部門　副部門長／講師）