



Title	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〔論文内容及び審査の要旨〕
Author(s)	川端, 由美子
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(教育学)
Dissertation Number	甲第13828号
Issue Date	2019-12-25
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/76553
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Type	doctoral thesis
File Information	Yumiko_Kawabata_abstract.pdf, 論文内容の要旨



学位論文内容の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（教育学）

氏名：川端 由美子

学位論文題名

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 -

本論文は、人事労務管理において主に男性従業員を対象に実施されてきた転勤を、女性の職業キャリア形成を困難にする「配偶者の転勤」の視角から雇用共稼ぎ化社会における転勤問題として捉えなおし、その転勤問題に対する「配慮」の実態と限界を考察したものである。

第1章では、転勤を規定する配置管理の理論を捉えたうえで、転勤に関する研究の到達点を整理した。先行研究からは、①日本の転勤は法的根拠のない雇用慣行に基づくため、転勤の運用がブラックボックス化していること、②企業の転勤配慮の対象はもっぱら女性従業員に向けられ、性別による分化の存在が暗示されること、③両立支援の整備によって女性従業員の定着が進み、配偶者転勤による離職者の問題が顕在化したことで、企業は女性従業員の配偶者転勤に対する配慮施策を導入し始めていることが示された。そのため、本論文では、転勤の実態を把握し、配偶者転勤により離職した女性の特性を捉えたうえで、企業が導入を図る3つの配慮施策である「勤務地変更制度」「配偶者転勤休職制度」「再雇用制度」の内容と運用状況を明らかにすることを課題とした。

第2章では、政府統計および民間調査など、転勤を扱う複数の労働統計等の調査結果を分析し、転勤の全体構造の把握と、転勤の問題点を整理した。その結果、転勤は幅広い産業で実施されており、無限定な働き方を許容するのが当然という意識を醸成していた。また、単身赴任者数に至っては政府統計間で大きな数値の乖離がみられたが、これまでの研究においてその指摘はされておらず、本研究により明らかになった。そして、企業主導で進められる転勤が、妻の職業キャリア形成を困難にしていることが示された。転勤に際し、転勤者本人とその家族に著しい不利益がない限り、本人意向は反映されにくく、妻の就業は最も考慮されにくい事由であった。また、転勤の目的などを本人に伝えない慣行があり、生活に関する肝心の事柄である赴任期間なども示されないことから、妻は自身の職業キャリアの方向性や展望を検討するにも、その検討に必要な事柄の提示がないため、将来設計を描くことが難しい。しかし、転勤は内示から赴任まで1か月あれば完了するため、職業キャリアの問題を熟慮し、重要な決断を下せるほどの時間的余裕はない。転勤に関するルールを規定しなくとも運用可能なため、ルールを規定しようとする動きはあまりみられず、転勤は機動的に実施されていた。

第3章では、内閣府男女共同参画局が2006年に30～40代の女性3,100人に実施した「女性のライフプランニング支援に関する調査」の個票データを用いて二次分析し、配慮施策の対象となる配偶者転勤による離職女性の特性を明らかにした。配偶者転勤による離職女性

とそれ以外の事由による離職女性との比較分析の結果から、配偶者転勤による離職女性は高学歴で初職では大企業に勤め、仕事にやりがいを感じて働いてきたものの、配偶者転勤により離職に至る現実には、当人の努力ではどうにもならない思いを抱いていた。フルタイムでの就業を理想とする転勤帯同者にとって、支援を求める先は企業しかなく、柔軟な働き方ができる制度に期待を寄せていた。

第4章では、企業13社へのインタビュー調査から、企業が「配偶者の転勤」を対象事由として導入を図る3つの配慮施策である「勤務地変更制度」「配偶者転勤休職制度」「再雇用制度」を取り上げ、それぞれの制度の内容と運用状況を明らかにし、配慮施策の課題を考察した。配慮施策の課題として、①職業キャリアの継続ができるのは勤務地変更制度のみであり、②勤務地変更制度も、異動可能な拠点と配偶者の転勤地とが重ならなければ機能せず、③「配慮」を目的とした制度にも関わらず、制度利用の可否は企業判断にあり、利用回数の上限があるなど複数の制限が設けられ、④配慮対象は実質的に女性に限られ、男性は対象から捨象されてしまうことが示された。そして、配慮を「主体」と「対象」の観点から分類すると、配慮施策を導入する主体が個別企業でしかないことから生じる「個別企業に依存する配慮施策の限界」と、配慮施策の対象想定が女性であることから生じる「女性のみが対象にならざるを得ない配慮施策の限界」の2つに整理された。

第5章では、配慮施策の限界に対する具体的方途を、新たな取り組みを進める企業2社へのインタビュー調査から考察した。まず、「個別企業に依存する配慮施策の限界」に対しては、地方銀行64行により創設された地銀人材バンクの事例を取り上げた。同一業態の連携による地銀人材バンクは、個別企業の抱える勤務地の限定性という問題の突破を試みたことで、女性従業員の職業キャリア継続の可能性を高め、個別企業の営業拠点外への対応を可能にし、さらには他業界においても再現性ある方途として波及効果がみられた。「女性のみが対象にならざるを得ない配慮施策の限界」に対しては、性別による分化の問題を払拭したN社の事例を取り上げた。N社の事例は、配慮という枠組みから脱して雇用管理に規定し、企業自らがルールを設けて従業員ニーズを取り入れることで、実質的な対象主体を女性から男性にも広げており、「女性のみが対象にならざるを得ない配慮施策の限界」に対する具体的方途として示された。

終章では、各章における研究結果をもとに、雇用共稼ぎ化社会における転勤問題と配慮を考察した。転勤の影響は転勤者とその家族に留まらず、妻の就業先企業にまで波及していた。配偶者転勤による妻の職業キャリアの問題を検討するには、家庭事情を企業ニーズに取り入れていくことが求められるが、そのためには慣行や配慮などではなく、転勤を含む雇用管理全般を法規制に基づいたものにする、そして転勤に関してはルールを規定することの必要性が指摘される。このことは、ブラックボックス化した転勤のあり方を企業自らが見直すことであり、人材育成や人員調整などの多様な企業ニーズに即して機動的に実施してきた転勤に制限をかけることである。従業員のライフステージ等に応じた従業員ニーズを正当化することによって、配偶者転勤による既婚女性の離職を防ぐことが可能になると同時に、これまで配慮対象から捨象されてきた男性従業員や管理職にも家庭事情を包摂する方途を切り拓くことになることを論じた。最後に、本研究から得られた示唆と本研究の意義、そして今後の課題を示した。