



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_review.pdf, 審査の要旨



学位論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（教育学） 氏名：川端 由美子

主査 准教授 駒川 智子
審査委員 副査 教授 浅川 和幸
副査 准教授 亀野 淳
副査 准教授 金井 郁（埼玉大学大学院人文社会科学研究科）

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、男女がともに働く雇用共稼ぎ化社会に求められる転勤のあり方の提示に向けて、主に男性従業員を対象に実施されてきた転勤を、「配偶者の転勤」という視角から女性の職業キャリア形成を困難にする「転勤問題」として捉えなおし、転勤問題に対する企業の「配慮」の実態と限界を考察したものである。転居をともなう異動である転勤は、本人のみならず家族にも影響を与えることから、社会的関心はたいへん高い。しかし統計データが乏しく、実証研究も少ないことから、転勤の実施状況とその問題は不明瞭である。特に配偶者の転勤が理由で、女性が赴任地に帯同するため離職し職業キャリアが中断することは、企業と女性の双方にとって大きな問題であるが、これまでの人事労務管理論では未検討な課題となっている。こうした社会的、学術的背景をもとに、本論文は先行研究と資料の分析を通じて転勤の問題を明らかにするとともに、企業への聞き取り調査から、配偶者の転勤による女性の離職を防止する配慮施策を検証し、人事労務管理上の課題を析出するという意義をもつ。

第1章では、転勤と転勤をめぐる問題を、幅広い領域にわたる先行研究から確認した。そして日本企業での転勤は、配転法理の確立によって雇用慣行でありながら企業が強い裁量を持つものとなったこと、女性従業員には従来から転勤を限定する配慮がなされてきたが、女性の勤続年数がのびた2000年代以降に配偶者の転勤による女性従業員の離職が顕在化し、新たな配慮の必要性が生じていることを示した。第2章では、転勤を扱う政府統

計と民間調査の結果を分析し、転勤は大規模に実施されている一方で、転勤がルール設定のないまま従業員の個人的事由を考慮することなく行われており、それが妻の職業キャリア形成を困難にしていることを突き止めた。第3章では、内閣府男女共同参画局による「女性のライフプランニング支援に関する調査」の個票データを二次分析し、配偶者の転勤で離職した女性の特性は、高学歴で専門職や事務系職種での仕事にやりがいを感じていたこと、企業に柔軟な働き方の整備を求めていることを明らかにした。第4章では、企業13社への聞き取り調査を実施し、配偶者の転勤による女性の離職防止を目的に導入された「勤務地変更制度」「配偶者転勤休職制度」「再雇用制度」の内容と運用を検証し、法的根拠をもたない配慮施策の限界を明らかにした。第5章では、地方銀行64行で創設した地銀人材バンクと教育・学習支援業のN社への聞き取り調査をもとに、転勤問題への新たな取り組みとして、配慮を超えた雇用管理として対応する可能性を示した。終章では、転勤問題と配慮施策を考察し、配偶者転勤による妻の離職という職業キャリア上の問題を解決するためには、配慮にとどまるのではなく、転勤を含む雇用管理全般を法規制に基づいたものにし、転勤にルールを設ける必要があることを指摘した。

本論文の意義は、以下の2点である。第1に散発的にしか考察されてこなかった転勤と転勤をめぐる問題を、幅広い領域にわたる先行研究と各種統計調査を駆使して考察することで、企業において転勤は様々な機能を持って機動的に行われるものであり、ルールに乏しく、費用対効果が薄くとも大規模に実施されている現状を示し、個人的事由を考慮することのない企業主導型転勤が妻の職業キャリア形成を困難にしているとして、転勤制度の見直しや雇用契約の明確化などの法的整備の必要性を説いている点である。この指摘が、データをもとになされたことの意義は大きい。第2に女性の職業キャリアの点からみると、企業が行う配慮施策は一時的な対応で、誰もが使える仕組みでないという限界を示し、ここから配慮施策の限界を脱する方途として、企業は転勤の必要性を吟味した雇用管理制度を設計する必要があることを提示した点である。女性への配慮を脱して、誰もが転勤の有無や範囲を選択できる雇用管理とすることで、男性と女性の両方が仕事と家庭を両立できる社会を見通すことが可能となるのであり、実践的な示唆を与えるものである。課題としては、転勤問題の解決方法として法的整備の必要性をあげる一方で、企業自らが解決に向けた雇用管理制度の整備に踏み出す条件が十分に考察されておらず、人事労務管理論の結論として不十分さが残る点である。この点については今後の研究課題と判断した。

以上の成果と課題を確認したうえで、著者を北海道大学博士（教育学）の学位を授与される資格がある者と認める。