
雇用と家庭における転勤：
日本企業および社員、家族に関する人類学的研究
Tenkin in Employment and Family:
An Anthropological Study of Japanese Firms, Employees, and Families.

H27助人21

代表研究者 藤 田 典 子 早稲田大学 アジア太平洋研究科 博士課程
Noriko Fujita PhD Student, Graduate School of Asia-Pacific Studies, Waseda University

Personnel transfer is a critical practice of the Japanese employment system. In an internal labor market, through personnel transfer, both blue- and white-collar regular workers are trained and promoted within their firms while their employment is secured. It becomes *tenkin* solely when a transferred position is located in an office to which a transferee is unable to commute. Because of the feature, however, *tenkin* has hindered female workers from continuing jobs and seeking promotion. Now that the labor participation rate of young women is rising, dual-career couples are increasing, how can the women's job continuity and promotion be enhanced? This project attempts to answer this question with an anthropological study of Japanese firms, employees, and families.

The findings are as follows: First, *tenkin* was conducted by the firms as a taken-for-granted practice of their personnel management. However, second, purposes, timings, and locations of *tenkin* seemed to be more diverse than in the past, in accordance with changes of their business environment. Thereby, employees tended to receive *tenkin* in younger ages including in their 20s. Because of this trend, third, they narrated positive and negative influences on their lives. As negative aspects, they faced challenges in managing double responsibilities in their career and child-bearing and -rearing, though the most tried the best by adjusting marital lives to their work. Attributed to this, in turn, the positive influence was brought to the workplace in the way that the women enhanced communication opportunities with their bosses, which seemingly contributed to changing *tenkin* to a more negotiation-based and egalitarian practice. It is certain that the full-time working mothers and fathers in the study tried to seek their best ways to manage both work and family, whereas their employers also wished to boost their aspirations and abilities, resulting in the situations surrounding *tenkin* in transition.

研究目的

日本では、少子高齢化による人口減少を受け、雇用の場での労働力不足が顕在化している。政府は女性を潜在労働力と位置づけ、女性の継続雇用と昇進を戦略の一部とする労働

市場改革を掲げた。昨今、女性の雇用は大きく脚光を浴びている。

しかしながら、上記の改革には疑問が残る。その原因は「転勤」にある。転勤は、人事異動および配置転換の単なる一結果でありながら、日本の雇用制度において不可欠な慣行である。

内部労働市場の深化した日本の職場では、転勤を伴う人事異動を通じて正社員の長期雇用体制が実現しており、さらに総合職社員は、転勤を通じて将来の管理職となるべく資質を習得するよう導かれてきた。最新の調査によれば、従業員1,000人以上の企業の83.5%が、「従業員に転勤を実施する可能性がある」と回答している。実際、企業の新卒採用の募集要項にも、総合職応募の一条件として「転勤」を掲げているところも多い。しかしながら、この慣行は一方で、女性の継続雇用と昇進を妨げてきた。転勤族の妻には、度重なる住居の移動のために「専業主婦」あるいは無職の女性が多く、有職であっても長期雇用を前提とした正社員として働く女性は少ない。自身が総合職として活躍する場合でも、男性社員ほど転勤の機会を与えられなかったり、もし与えられたとしても、家庭責任との両立の困難から転勤を通じた昇進を諦めてしまう女性がいた。今日の社会では、多くの若い世代の女性が正社員として入職しており、共働き世帯も増えている。この中で、転勤を前提とした雇用制度は、どうあるべきか。

本研究は、企業および社員、その家族を対象とした人類学アプローチを通じて、日本の転勤慣行について調査し、考察することを目的としている。第一に、現代の日本の仕事と家庭における転勤の状況を把握し、第二に、そこにおける問題点を対象者の意識と経験から考察する。第三に、雇用制度全般を含む転勤慣行が、共働き世帯にいかに関与し得るかを評価し、最後に、職場での女性の活躍をさらに推進すべく、政策を提示する。

概 要

日本では、少子高齢化による人口減少を受け、雇用の場での労働力不足が顕在化してい

る。政府は女性の潜在労働力に着目し、女性の継続雇用と昇進を戦略の要とする対策を打ち出した。2016年4月には、「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定され、女性の雇用は脚光を浴びている。

しかしながら、現代の日本社会での女性の継続雇用と昇進は、「転勤」慣行がある限り成果を遂げることはないであろう。なぜなら、転勤慣行は日本的雇用慣行の要であり且つ性別役割分担を前提としているからである。これまで、女性は機会を与えられても、自身の社会・文化的な女性役割から転勤の主役になり得なかったのだ。

現代社会では、若い世代の女性の就労は増加し、総合職女性の数も増えている。ここにおいて、ジェンダー役割が埋め込まれた転勤慣行はいかに行われているのか。とりわけ共働き女性たちは、妻としてあるいは本人として転勤をどのように経験しているのか。これらの問題に対して、本研究は人類学アプローチを用いて考察した。

インタビュー調査の対象者は、5社の企業および58人の個人経験者であり、うち共働き女性の転勤経験者は40人であった。また、他5つのイベントにて参与観察を実施し、以下の発見を得た。第一に、転勤はより若い世代をも対象としていた。調査対象者は、入社直後の初期配属に始まり、第二、第三のステップと、20代前半から30代後半にかけて様々な理由で様々な土地に転勤していた。このため、多くのケースで転勤が結婚期および生殖期と重なっていた。第二に、とは言え、共働き夫婦は新たな価値観で転勤を受けとめていた。まず、夫が転勤となった際、妻が転職し夫に帯同するケースが見られた。とりわけ専門職の女性による決断であり、夫の転勤は彼女らの仕事や家

庭での転機となっていた。営業職や事務職の女性も、昨今企業が推進する「配偶者の転勤に帯同する制度」を利用し、雇用継続のもとで夫の転勤に帯同するケースもあった。一方、こういった仕事上の変化を望まない場合は家庭での調整が必要となり、実際、多くの人が転勤による別居を経験していた。しかしその実態は、かつて描かれてきた中年男性の単身赴任が引き金となる家族分離の姿ではなく、自立した夫婦関係が作り出す別居婚の形であった。自立とは、共働き夫婦の経済的・物質的・感情的自立であり、夫婦が離れて結婚生活を送ることは、当事者にとって困難なものではなかった。第三に、しかしながら、その後夫婦が子育て期に入るにつれ、子供への第一責任から、特に女性にとって、転勤は本意であっても制限が必要なものとなった。不妊治療と海外転勤を天秤にかけ悩む夫婦もあった。挙児希望人数に達するまでは、転勤云々関わらず自身のキャリアを制限せざるを得なかった。会社の制度を利用し、雇用継続のもとで夫の転勤に帯同した場合も、結果的に自身のキャリアが遅れた。最後に、その中でも女性たちが就労を継続し、「首の皮一枚でもつながって」いられるのは、職場の上司の支援があるためであった。中には、女性社員に出産の意思や時期を確認し、その事情も含めてキャリアを構築しようという独特の方法を採っているところもあった。当事者の女性社員はそのことを前向きに、ありがたいと捉えており、それが反射的に就労継続と昇進への意志へとつながっていた。

以上のように、現代の日本では、個人の私生活および職場での振る舞い、そして労働環境が同時並行的且つ同時反射的に過渡期にあることが明らかになった。転勤は多くの企業にとって依然重要な慣行である。この社会の変革期に、同慣行がどのように変化を遂げるのか、

あるいはそれが社会全体の根本的な変化となるのか、今後もさらなる研究が求められる。

－以下割愛－