



Title	日本的雇用システムにおける「転勤」とは何かージェンダー・家族形成の視点から問うー
Author(s)	藤野, 敦子
Citation	大阪大学, 2025, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/101594
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 (藤 野 敦 子)	
論文題名	日本的雇用システムにおける「転勤」とは何か ージェンダー・家族形成の視点から問うー
論文内容の要旨 現代日本における転勤は、高度成長期に一般化した日本的雇用システムの慣行として始まったものである。転勤とは、地理的な労働移動の中で、同一企業内での移動を指す。労働法では、転勤は、「配置換（配転）」の中で、雇用者に転居を伴わせるものとされている。 2000年代に、転勤が女性の社会進出を阻害し、少子化の原因になるとの懸念から、政府などの政策議論においてその見直しが話題に上るようになった。それを契機として、現在、転勤の見直しが重要な社会課題として認識されるようになってきている。しかし、実質的に転勤を見直す企業が増え始めたのは、新型コロナウイルスの蔓延によるリモートワークの普及以降のことである。転勤の見直しは依然として一部の企業に限られており、多くの企業が今後、転勤をどうするかについて岐路に立たされている。今まさに、転勤という雇用慣行が社会の中でどのような意味を持ってきたのかを再考し、その今後のあり方を議論すべき時期に来ていると言えるだろう。 本論文は、そのような社会的背景と配偶者の転勤によって自身のキャリアを失った著者の個人的体験を踏まえ、転勤を労働市場の問題としてではなく、これまで等閑視される傾向にあったジェンダーや家族形成の視点から問うことを目的にしている。 本論文の研究の問いは2つある。一つは、なぜ転勤が長期間、一度も見直されることがなく維持されてきたのかである。1980年代に一度、転勤による単身赴任は大きな社会問題になった。しかし、1990年代以降、転勤による単身赴任は増加し、現在はむしろ主流になっている。また一つは、転勤がジェンダーや家族形成の視点からこれまで日本社会に一体何をもたらしてきたのかである。 これらの問いを明らかにするため、本論文では、まず日本における転勤の歴史を通史的に考察し、その歴史的変遷の中で共通する要素と変容した要素を取り上げている。日本では古くから、現在の転勤に相当する仕事上の移動が存在していた。日本の転勤は官吏、公務員の慣行が民間企業に導入されたものである。このような歴史的背景から日本の転勤はこれまで一貫して「組織命令型」の特徴を保持している。また、官吏として働いていたのが男性中心であったことから、転勤は男性にジェンダー化され、男性の転勤がその家族に大きな影響を与えてきたことも歴史的に共通した要素である。 他方で、転勤によって組織と家族の関係性は時代によって大きく変容する。日本的雇用システムの慣行として民間企業に転勤が一般化した当初、企業は、転勤の際には家族帯同を原則としていた。企業は転勤者とその家族に社有社宅を提供するとともに、家族も転勤の際に企業に関与することが当然視されていた。しかし、1980年代には、子供の教育問題から企業が単身赴任を認め始める。さらに1990年代に景気不振により社有社宅が解体されると、それ以降は、企業と家族が互に関与し合わなくなり、単身赴任が主流になる。 以上のような歴史的背景を踏まえ、本論文では、1990年代以降から現代にかけての転勤が、子育て世代や若年世代の生殖、育児、出生、夫婦の紐帯といった再生産領域における「労働力の再生産（社会的再生産）」にどのような影響を与えているのかに着目する。フェミニズム思想における社会的再生産理論のアプローチを参照すれば、転勤によって再生産領域における「労働力の再生産」がどのような状態になるのかを考察することで、生産領域と再生産領域という部分システムを合わせた全体システムがどのように機能しているのか、さらにはジェンダー関係がどのように形成されているのかを推察することが可能となるためである。	

この考察を通じて、1990年代以降の転勤により全体システムが不安定要素を抱えつつも、安定性を維持していることを明らかにする。その上で、転勤の見直しが長期にわたって進まなかった理由や、結果としてジェンダー不平等が再生産されてきた実態を主張し、前述の二つの問いに答える。

日本や欧米諸国における先行研究によれば、日本では転勤は出生行動などの「労働力の再生産」を不安定にする要因とは考えられていない。しかし、共稼ぎカップルが主流となっている欧米諸国では、転勤は雇用者の同意を前提に発生する「雇用者同意型」であるものの、「労働力の再生産」を不安定にする要素であることが明らかになっている。

本論文では、分析に先立ち、歴史的考察や先行研究を基に次のような理論的考察を行い、理論仮説を提示する。

まず、転勤が日本的雇用システムの維持に寄与してきたことを示す。つまり、「組織命令型」という特徴を持つ転勤ではあるが、雇用主だけでなく雇用者側にも従うメリットがあり、日本的雇用システムが堅固に維持されることにつながったとする。

次に、日本的雇用システムにおける転勤こそが家族を巻き込み、性別役割分業を誘引し、再強化してきたことをハイジ・ハートマンの理論に基づいて述べる。家父長制を男性間の相互依存と連帯からなる一連の社会的関係と定義したハートマンの考えに従えば、転勤は「男性同士の評価システム」である。この転勤の特徴により、女性雇用者は自然と再生産領域に位置付けられる構造を持つようになった。転勤は常に男性にジェンダー化され、社会環境が変化しても転勤が発出されることで、性別役割分業構造が再現されることにつながってきた。

さらに、ナンシー・フレイザーの理論に基づき、家族帯同が原則であった高度成長期に転勤は女性の身体にまで及び、平均2〜3人という標準的な子供数を持つことにつながっていたと考える。この結果として、高度成長期には転勤が日本的雇用システムと近代家族を一体化させ、労働力、労働力再生産を介し、生産領域、再生産領域が安定した循環システムを作り上げていた。本論文ではこの高度成長期の転勤が「組織命令型」でかつ企業が家族をも巻き込む「家族関与型」であったとの前提から議論を出発する。

ところが、1990年代になると、転勤は「組織命令型」でありつつも「家族非関与型」へと変化したと捉えられる。家族と企業が互いに関与しなくなったことで、転勤族の妻に「育児の孤独」などが生じ、生産領域と再生産領域からなる全体システムに揺らぎが生じていると考えられる。しかし、ジョン・T・ジョストのシステム正当化理論によれば、システムの内部にいる人々は、とりわけシステムを正当化しやすい傾向がある。雇用者が抵抗することなく転勤を受諾し続ける限り、日本的雇用システムは再生産される。また、依然として男性にジェンダー化された転勤が発出されることで、性別役割分業が誘引され、再強化される。

すなわち、システムの内部で一部異なる行動をとる人々の存在によって揺らぎが生じ、新たな秩序へと向かおうとする動きが見られるものの、転勤の発出によりシステムが復元されることになる。その結果、システムが維持され続けることで、内部からの意識変容は遅れる。この変革プロセスを促進するためには、個々人の意識変容に期待するのではなく、むしろシステムそのものに目を向け、システム転換に向けた適切な政策を講じる必要があると考える。

このような理論的考察を踏まえ、「1990年代以降の転勤により、生産領域と再生産領域からなる全体システムが不安定要素を抱えつつも、安定性を維持している」とする理論仮説を提示する。この仮説を検証するために、本論文では子育て世代と若年世代における労働力の再生産（社会的再生産）に注目し、量的分析および質的分析の双方のアプローチを用いる。

量的分析では、著者が2016年および2018年に有配偶女性や無配偶男女を対象に実施したアンケート調査のデータを使用する。質的分析では、2021年から2024年にかけて、自身または配偶者に転勤経験がある有配偶の日本人男女12人、転勤を伴う働き方をしている無配偶の日本人男女10人、そして「行き来するカップル」として生きるフランス人女性2人を対象に実施したインタビュー調査のデータを使用する。

子育て世代、若年世代の量的・質的分析の結果から、転勤族の再生産領域は、全体としては不安定にはなっていないものの、不安定要素が見られることが明らかとなった。具体的には子育て世代では転勤そのものは、希望子供数を持たないリスクを低下させていたが、他方で転勤族は育児の孤独を感じやすく、こうした孤独を感じた者は希望子供数が持たないリスクを高めていた。また単身

赴任カップルの離婚リスクは低く安定しているものの、夫婦間の相互依存性が低くなり夫婦間の親密性が損なわれていた。若年世代では、男性の出生意欲は高い一方、女性は両立できる職場で働く女性の出生意欲が高く、組織から「男性は稼ぎ手、女性はケア役割」との従来の性別役割分業規範を継承する傾向があることが示された。しかし、若年世代の中には転勤そのものを拒否し、転職しようとする人も一部に見られた。

これらの結果は、日本の転勤が、企業と家族の一体的な関係性の下、生産領域と再生産領域からなるシステムを安定させながら、日本社会にジェンダー不平等や近代家族を標準的な家族モデルとする意識を継続させてきたことを示している。同時に、1990年代以降には新たな秩序へと移行しようとする兆し、すなわち不安定要素が見られることも示されており、理論仮説が検証された。

したがって、政策によって新たな秩序へ適切に誘導することが望まれる。しかし、日本よりも共稼ぎカップルが主流となっている欧米諸国と同じ状況にシフトした場合、再生産領域がますます不安定になるリスクがある。そこで本論文では、2000年以降の日本における転勤見直しの政策議論を振り返り、持続可能な発展を実現するために、共稼ぎカップルが主流となった場合の転勤を含む雇用の地理的移動に対する新たな支援の方向性を提示する。

具体的には、今後、転勤は職務給に基づくジョブ型システムの中で、「雇用者同意型・家族一体型支援」として運用されるべきであることを強調する。すなわち、今後、企業は、生殖、出生、育児、夫婦の紐帯といった事柄を、雇用者個人の人権として尊重するとともに、地理的な異動（移動）の際には、雇用者とそのパートナーが同居できるよう支援を行う必要がある。同居のためのリモートワークも推奨される。さらに、必要に応じて企業は、雇用者のパートナーに対する就労支援も提供する必要がある。つまり、移動するデュアル・キャリアカップルに対し、同居や就労の手厚い支援をする時代が到来しているのである。

このように本論文は、転勤のジェンダーや家族形成への影響を包括的に解明した上でさらに、転勤を含む地理的移動に対し、新たな支援策の必要性を示唆するものであり、第1部から第4部の4部で構成され、第1章から第11章に渡る。

第1部（第1章～第4章）では、「研究の視角」を提示する。

第1章では、本論文の背景として、転勤の定義や日本の転勤の実態を述べた後、日本における転勤の歴史的背景を考察している。その後、本論文の根底にある問いと研究目的を提起している。

第2章では、転勤を含む雇用者の地理的な移動など、量的分析、質的分析で実施する分析に関連する先行研究をそれぞれ日本、諸外国でレビューしている。

第3章では、「理論的考察」として本論文の分析の依拠する理論を説明し、理論仮説を提示している。まず理論の出発点として出生動向（合計特殊出生率など）と家族変動の関係性を欧州、日本で概観している。その後、高度成長期の転勤を、ハイジ・ハートマン、ナンシー・フレイザーなどの理論に依拠し考察するとともに、1990年代以降についてはジョン・T・ジョストなどの理論に依拠し、考察している。

第4章では、「研究のアプローチ」として、本論文の研究方法を説明し、量的・質的データの概要に触れている。

第2部（第5章～第7章）では「子育て世代にとっての転勤」に焦点を当てる。量的・質的データのアプローチから子育て世代にとって転勤が何であるのかを探る。

第5章では、「夫の転勤は妻に何をもたらしているのか - 量的分析のアプローチから - 」として、量的分析を行う。特に、本章の第3節では、本データから見える「夫に転勤経験がある」妻の特徴を考察する。第4節では、「夫の転勤が妻の育児孤独感、希望子供数に与える影響 - 4 分解法による因果媒介分析から - 」として、夫の転勤が妻の育児や希望子供数にどのような影響を与えているのかを考察する。第5節では、「夫の単身赴任が夫婦の関係性に与える影響 - 傾向スコアを用いた分析から - 」として、夫の転勤による単身赴任が夫婦関係に与える影響を考察する。

第6章では、「子育て世代にとっての転勤とは - 質的分析のアプローチから - 」として、子供のいる転勤経験者の男女12人に対するインタビュー調査を基にした質的分析から前章の量的分析を補完するとともに量的分析で明らかにできなかった点を考察する。

第7章では、「フランスの行き来するカップル - フランス人女性2人の語りから - 」として、フランスの行き来するカップルの状況を考察し、国際比較の視点から、日本の状況を俯瞰する。

第3部（第8章～第9章）では、「若年世代にとっての転勤」に焦点を当てる。量的・質的データのアプローチから若年世代にとって転勤が何であるのかを探る。

第8章では、「転勤を伴う働き方は若年世代に何をもたらしているのか - 量的分析のアプローチから - 」として、量的分析を用い、若年世代の転勤に対する意識を考察する。特に本章の第3節では、「若年世代正規雇用者・男女の転勤を伴う働き方が出生意欲に与える影響 - 操作変数法を用いた分析から - 」として、子供のいない無配偶の正規雇用者を対象に、転勤を伴う働き方が出生意欲に与える影響を考察する。

第9章では、「若年世代にとっての転勤とは - 質的分析のアプローチから - 」として、子供のいない無配偶・有配偶の20～30代の若年世代10人に対するインタビュー調査を基にした質的分析から前章の量的分析を補完するとともに量的分析で明らかにできなかった点を考察する。

第4部では「結論と政策的議論」として本論文の結論を提示するとともに政策的な議論を展開する。

第10章では、「結論」として、分析結果から得られた知見をまとめ、本論文の結論を提示する。

第11章では、「政策的議論と展望」として、結論を踏まえて日本における転勤をめぐる政策的議論を行い、新たな支援の方向性を提示する。

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (藤 野 敦 子)			
論文審査担当者	(職)		氏 名
	主 査	教授	川端 亮
	副 査	教授	吉川 徹
	副 査	教授	山中 浩司
論文審査の結果の要旨 本論文は日本の転勤をテーマに、1980年代に社会問題化した転勤がなぜ長い年月、実質的に見直されることがなかったのか、また、日本的雇用システムでの転勤という慣行が、日本社会に一体、何をもたらしてきたのかということを明らかにしようとするものである。日本で長年継続された転勤という制度は、経営者、雇用者とその家族にそれぞれメリットがあり、合理的な理由から存続してきたことを押さえた上で、転勤は、日本社会にジェンダーの不平等を再生産し、出生意欲や夫婦の紐帯に影響を及ぼしてきたことを明らかにしている。 転勤が出生意欲等に与える影響や、転勤や単身赴任が妻の育児に与える影響に関する日本の先行研究が乏しい中で、フランスやアメリカを中心とした海外の研究に言及し、さらにはより幅広く出生意欲や育児に影響する要因を扱った研究にも目を配っている。転勤や単身赴任がカップルの紐帯に与える影響について心理学的研究もフォローし、育児の不安や育児の孤独感等が出生意欲等に与える影響の研究なども含めて、先行研究を手堅くわかりやすくまとめている。 調査データの分析では、自ら集めた2つの質問紙調査の分析が行われる。子供のいる有配偶女性を対象とした4分解の因果媒介分析からは、夫の転勤によって、有配偶女性が孤独な育児に陥り、それが希望子供数まで子供を持たないリスクを高めていた。他方で転勤そのものは、希望子供数を持つ可能性を高めていた。傾向スコアを用いた逆確率重みづけ法や二重にロバストな推定法で分析した結果からは、単身赴任により、夫婦間のコミュニケーションや情緒的な絆が失われていること、育児や家事の負担が女性に偏り、夫婦関係の満足度が低下することが明らかになった。しかしながら、同時に離婚の可能性は低下していないことも明らかになった。子育て世代よりも若く、より共稼ぎを意識し、ジェンダー平等だと言われる世代では、男性よりも女性に、また30代よりも20代に、転勤が結婚することや子供を持つこと、育児にネガティブな影響があると考えられる傾向が高かった。また、操作変数法を用いた分析からは、男性においては転勤を伴う働き方は出生意欲を高めている。他方で、女性においては転勤を伴う働き方と出生意欲との関連性がないこともわかった。 インタビュー調査からは、転勤により家族との接点が失われ葛藤を抱えつつも、転勤に対する評価はポジティブであること、妻側の女性も夫の経済的基盤が不可欠なことから、夫に従い、企業の論理の中に巻き込まれ男性にジェンダー化された日本的雇用システムの中で、自身の正社員のキャリアを夫のキャリアを優先することで失っている。夫の転勤で突如として孤独な育児環境に入れられ、希望する子供を持てなくなっているカップルや、単身赴任によって、夫婦としての関係性はつなぎとめられているものの、もはや情緒的な関係も親密な関係も全くなくなってしまった夫婦も見られた。しかし、そのように家族に抑圧的な状況をうむ転勤自体を十分に問い直そうとする人達は見られなかった。 最後にこれ以上長期に渡りジェンダー不平等の再生産を繰り返すことなく、新しい秩序へと転換するために必要な政策を示唆している。その根幹は、職務給に基づくジョブ型に近い雇用を全体に進め、徹底していくことである。職務給に基づく人事制度であれば、日本的雇用システムとは異なり、職務や勤務地など働き方が明確になるため転勤は生じにくくなる。職務給に基づく雇用システムへの全体的な移行によって、女性に偏った職務、男性に偏った職務であっても価値の評価が公正になされる。その結果、ジェンダーによる差別は減じられる。また、同一企業内だけでなく、企業外への転勤も視野に入れられ、リスクリングする動機にもつながる。つまり配偶者の転勤に帯同し、同居するために転職したり、その期間をリスクリングの機会にしたりするなど多様な選択肢を持つことも可能になる。 本論文は、転勤が家族に与える影響に関する先行研究を整理し、量的調査と質的調査による混合研究法を用いた分析に基づき、ジェンダー不平等を克服する政策的な提言を行っている。包括的な転勤の社会学的研究がなされてこなかった中で、本論文は高く評価することができる。 以上のことから、本論文は博士(人間科学)の学位にふさわしいものと判定する。			