



特集：ここにもあった労働問題／働く場で起きていること

# 単身赴任を伴う転勤を従業員が受け入れていること

佐藤 厚

はじめに

ここで単身赴任とは、企業が実施する転居を伴う異動や配置転換の結果、従業員の側で家族帯同でなく単身で赴任することを指す。わが国では身近に見聞きする単身赴任だが、そもそも欧米では馴染みが薄いという<sup>1)</sup>。そうしたことから本稿では、そもそもわが国の従業員がなぜ単身赴任を伴う転勤を受け入れているか、そしてそれがどのような問題性を持つのか（つまり、ここにも労働問題があったといえるかどうか）といった問題を考えてみたい。それには一方で単身赴任の前提である転居を伴う異動や配置転換を企業の側がなぜ行うかという視点と、他方で、従業員の家族がなぜ家族帯同でなく単身（多くは夫もしくは父親が）で赴任することを選択するかという二つの視点を必要としよう。そこで以下では、①単身赴任はどれくらい存在しており、傾向として増加しているのか、②単身赴任はなぜ発生するのか、③単身赴任の何が問題なのか、といった順序で言及してみたい。

単身赴任の動向——どれくらい存在しているのか？ 増加しているのか？

まず単身赴任はどれくらい存在しているか、そしてそれは増加する傾向にあるのか、これらの点について検討してみたい。ところで単身赴任の数という場合、例えば調査実施年1年間に発生するフローとしての単身赴任者数を把握する統計があるが<sup>2)</sup>、実際には赴任当初は単身で赴任してその後家族を呼び寄せるなどで単身赴任解消ケースもあるので、ある時点でのストック量としてのそれ

表1 単身赴任の推移

	転居を必要とする人事異動がある(単位：%)	有配偶単身赴任者がいる(うち女性)	有配偶単身赴任者総数(単位：百人)
平成2年	20.1	15.7 (--)	2047
6年	20.2	15.9 (0.2)	2540
10年	28.1	19.1 (0.4)	3114
16年	29.2	19.6 (0.6)	3170

資料出所：厚生労働省『就労条件総合調査結果』（各年）

をみておく必要がある。そこで『就労条件総合調査』（前身である『賃金労働時間制度等総合調査』によると、昭和61年末時点では17万5300人と推計）によると、表1のようである。

ここから、第1に、転居を必要とする人事異動は漸増傾向にあり、平成16年では29.2%（なお1000人以上の大企業では、平成16年89.8%。以下括弧内は1000人以上企業の数値）、第2に、単身赴任者も漸増傾向にあること（1000人以上企業では186万3000人）、第3に、女性の単身赴任者がいる企業割合も漸増傾向にあることが確認できる（1000人以上企業では、7.1%）。

この点について別の調査結果もみておこう。労務行政研究所（2005）<sup>3)</sup>によると、5年前と比較した転勤者数の増減傾向を聞いた結果、家族帯同赴任、単身赴任とも「横ばい」と回答した企業が最も多かったが（家族帯同赴任で62.4%、単身赴任では57.8%）、ただし、単身赴任では「増加した」とする企業も29.2%と約3割に上っている。

単身赴任はなぜ発生するか？

単身赴任が漸増傾向にあることがわかったが、それでは従業員は単身赴任をなぜ受け入れるのか、

いやそもそもなぜ単身赴任という現象が発生するのか。一般的にいったって単身赴任は以下のようにして生じると考えられる。

すなわち、①会社側が何らかの理由で転居を伴う異動や配置転換、つまり転勤を実施する→②社員の側が転勤について（多くの場合）本人意思が反映されないのだからそれに従う→③社員の家族の事情が何らかの理由で帯同赴任を受け入れない→④単身赴任を選択する。つまり単身赴任は、会社の事情で転勤が実施され（第1局面）、転勤者選定における本人の意思の反映がなく（第2局面）、さらに家族での帯同赴任の合意が得られない（第3局面）、という三つの局面をくぐって生じてくる。以下、この三つにそって言及しよう。

（第1局面）企業側で実施する転勤や配置転換であるが、『雇用管理調査』（平成14年）によると、47.5%の企業（5000人以上企業では99.1%）で配置転換を実施しており、その目的（複数回答）をみると、「能力に見合った職務への異動」（40.7%）、「職務再編成」（40.1%）、「多様な仕事の経験による労働者の能力の向上（キャリア形成）」（35.0%）、「既存部門の拡大・縮小」（32.8%）などが挙げられている。これらの主目的は端的にいったって多能工型の人材育成をねらいとするものであり、日本型雇用システムの重要な構成要素ともいえる。

（第2局面）こうして単身赴任の前提となる転勤や配置転換が実施されるわけだが、単身赴任は、社員本人もしくは本人の家族事情および転勤者選定の本人意思の反映度合いと切り離すことはできない。労務行政研究所（2005）によると、転勤者選定における本人事情の配慮の有無をみると、一般職については67.7%、管理職については62.2%の企業が「配慮する」としており、また一般職の配慮事由（複数回答）としては、「家族の病気・出産」（88.7%）、「高齢両親の転居困難」（73.7%）、「子供の教育・進学」（55.6%）、「住宅を取得済み」（28.6%）、「配偶者の勤め（共働き）」（21.1%）などとなっている。つまり、会社は社員に対して一定の配慮を行っている。しかしながら、転勤者選定に際して本人意思の反映度合いをみると、「本人の同意が得られない限り転勤させない」はわずか4.0%、「本人意思・自己申告を配慮しながら

相談のうえで転勤を進める」も16.3%に留まっており、多くは「本人の事情調査を行うが、転勤の決定は会社が行う」（41.6%）、「原則として会社の都合・必要性に基づいて転勤を行う」（37.6%）となっている。このことから転勤者選定は、本人事情は配慮するものの、最終的には会社の必要性に基づき決定している姿が見て取れるだろう。

（第3局面）単身赴任は、従業員家族の側で帯同でなく単身を選択した結果として発生するものなので、家庭事情がその背景にある。すでに配慮事由でも触れたが、事由の多くは家族の病気・出産、両親の介護、子供の教育などであった。そしてこうした事情については、いまから10年以上前に実施された労働大臣官房政策調査部（1992：28）の傾向とほとんど変わっていない。つまり、そこでも従業員の家族の側の事情としては、「子供の教育・受験」「持ち家の管理」「家族が変化を望まない」「老親や病人の世話」などが多く挙げられていた。

#### 単身赴任の何が問題か？

単身赴任という赴任形態は上記でみた如く、多能工型人材育成の一環としての転勤や配置転換→転勤者選定における本人意思の反映度合いの弱さ→持ち家管理、両親介護、子供の教育などの家族事情、という局面をくぐって生じてくる。それでは単身赴任にはどのような問題があるのだろうか。この点について、いまから20年以上前にすでに単身赴任問題が論じられており、その要旨を引用してみよう（工藤・久谷1984：23-24）。

労務行政研究所の調査によると、転勤を行うに当たって「特別の事情がない限り、会社の都合、必要性で行う」とする企業が最も多い。一方サラリーマンの本人の方も、そうした点にほとんど疑問を持っていないのがわが国の状況である。日本生産性本部の調査によると、9割以上のサラリーマンが「会社に勤めているからには転勤や異動は当然」と答え、6~7割の人が「会社の命令ならどこへでも赴任する」「会社の仕事は私生活より優先すべきだ」と“会社人間”そのままの答えをしている。同時に8割強の人が「体験上、できれば単身赴任は避けるべきだ」と答えているのは

“会社人間意識”と“家庭人”の間で微妙に動揺している心理状態を示す。つまりは、単身赴任は、出来ることなら避けるべきだが、会社勤めをしている身なので、会社の命令とあれば家族を多少とも犠牲にしてもやむを得ない。そしてその背景には企業の論理の家庭への包摂がある、という。

だが、ここでいう企業の論理とは、おそらく正社員に高い雇用保障を付与する一方で拘束性の高い働き方を求める規範（転勤と恒常的残業など）と等価であり、その妥当性をめぐっては、転勤政策のあり方の再検討を必要としよう。

### 転勤政策のあり方の方向性

会社勤めをしている本人も出来ることなら単身赴任は避けるべき、と考えており、また単身赴任はもともと会社の転勤政策が前提にあって発生するものであることから、単身赴任に伴う問題を社員本人や社員の家族の側の問題だけに帰すことは適切ではないだろう。

そのためには以下のような対策が必要となろう。第1に、単身でなく家族帯同赴任のための条件を整備することであり、これには教育問題と住宅問題の解決が要求される。第2は、やむなく単身赴任をする場合には単身赴任者への支援施策を充実させる必要がある。その場合には会社による単身赴任者への支援施策——赴任地における住宅・寮の提供、別居手当、一時帰宅手当の他、健康診断やメンタルヘルス対策など——が必要となろう。実際に有配偶単身赴任者に対する援助制度ありとする企業のうち、施策として多いものを見ると「赴任地における住宅・寮等の援助制度」(70.4%)、「別居手当の支給」(61.4%)、「一時帰宅旅費の支給」(61.3%)などが挙げられる<sup>4)</sup>。

第3に、企業の転勤政策を本人意思の反映度を高める方向で検討する必要があるだろう。労務行政研究所(2005)では、約85%の企業が転勤者の選定は「会社主導」で行っており、本人の意思を尊重する企業は少ない。しかもその傾向は1984年から約20年間にわたってほとんど変わっていない<sup>5)</sup>。だが、今後は、こうした転勤政策をワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和、以下WLBと略）という広い文脈の中で検討する

必要が高まってこよう。従業員の生涯キャリアのなかでWLBを位置づけたとき、子育て期に勤務地限定制度を希望するニーズは強い(電機連合2007)。女性単身赴任者までがすでに微増する状況下(表)にあっては、ライフステージに応じたWLB実現の見地からこうした本人意向重視型のキャリアを構築していく必要性は高いといえるべきだろう。

- 1) 「ヨーロッパでは、引越しを伴う転勤は普通の労働者にはほとんどない。引越しを伴う転勤を命令したら、通常の家庭生活をおくる権利を保障したヨーロッパ人権条約に反するという理由などで、法的に無効とされる」という(電機連合2007, 所収・水町論文)。実際、単身赴任の研究書を紐解いても、「海外では、わずかに軍人・出征中の兵士や石油掘削現場の従業員、企業の上級経営者などの妻や子供を対象とし、その精神的・身体的な健康に及ぼす影響の研究はあるが、ここでいう単身赴任研究は確認できなかった」とされる(田中1991: 85-98)。
- 2) ちなみに『雇用動向調査』によると単身赴任者は1982年1万6000人、1985年2万人となっている。
- 3) この調査の対象は、上場企業、上場匹敵非上場企業及び店頭登録企業等であり、2005年3月～5月にかけて調査に回答のあった企業202社を集計している。
- 4) 厚生労働省『平成16年度就労条件総合調査』による。別居手当は2003年90.3%、2005年84.7%とやや減少しているが、「一時帰宅旅費の支給」は2003年85.7%、2005年84.2%と変わらない。ちなみにこの二つとも支給している企業割合は、1994年77.9%、1998年78.5%、2002年81.5%、2005年76.7%と推移してきており、大きな変化はみられない(労務行政研究所(2005))。
- 5) 同じ労務行政研究所(2005)の調査によると、「会社の必要性」(括弧は「本人の同意」)の割合は、1984年39.1%(4.7%)、1988年32.5%(6.2%)、1990年33.1%(4.0%)、1992年28.4%(4.0%)、1996年34.7%(3.6%)、2000年33.8%(3.5%)、2002年34.5%(4.2%)、2005年37.6%(4.0%)と推移しており、数値の細かな動きを別とすればほとんど変わらないといえる。

### 参考文献

- 工藤秀幸・久谷典四郎ほか著(1984)『単身赴任をどうとらえるか』日本生産性本部。
- 田中佑子(1991)『単身赴任の研究』中央経済社。
- 労働大臣官房政策調査部編(1992)『転勤と単身赴任——転勤と勤労者生活に関する調査研究会報告書』大蔵省印刷局。
- 労務行政研究所(2005)『転勤に関する取り扱いの実態調査』『労政時報』(第3658号)。
- 電機連合(2007)『21世紀生活ビジョン研究会報告書(仮題)』近刊予定。
- 水町勇一郎(2007)「ワーク・ライフ・バランスの視点」電機連合『21世紀生活ビジョン研究会報告書(仮題)』近刊予定。

さとう・あつし 同志社大学大学院総合政策科学研究科教授。最近の主な編著作に『業績管理の変容と人事管理』(ミネルヴァ書房、近刊予定)。人的資源管理論、経営組織論専攻。