

人事管理における家族

田中 佑子

(諏訪東京理科大学前教授)

本研究では、人事管理における家族施策と労働者の家族に生じている問題の検討を通して、企業が家族にいかに対応してきたか、今後、どのように対応すべきかを考察する。まず、家族手当と転勤人事を取上げ、家族手当の支給対象、転勤者選定における本人意思の反映程度等を検討した。その結果、企業は、配偶者を労働者の被扶養者であり、夫の企業への献身を支援する存在と位置づけた。家族の有害な影響が労働者の仕事へ流出することを認めず、専業主婦世帯の男性労働者を唯一のモデルとしていた。近年、施策に多少の変化がみられるが、基本的な立場は変わっていない。女性労働者を含めた正規労働者に前述のモデルが適用され、家族には深刻な問題が生じている。ここでは、ワーク・ファミリー・コンフリクト（以下、WFC）と妻の夫婦関係満足度の低下を取り上げる。WFCとは、仕事と家族の間に生じる役割葛藤であり、共稼ぎ世帯の父母と子どもの抑うつの原因となっていた。夫婦関係においては、妻の満足度が結婚生活の経過に伴い低下傾向を示していた。これらの背後には、労働者の長時間労働がある。今後、労働人口の減少に伴い、企業は、価値観、ライフスタイル、家族事情等の多様な労働者を雇用し、彼らに健康で高い意欲と能力をもって働いてもらう必要がある。働き方の多様化を目指すワーク・ライフ・バランスが、最近提唱されている。ここでは仕事と家族は相互に影響する関係であり、家族を企業成長の鍵とみている。

目次

- I 家族手当
- II 転勤と単身赴任
- III 「日本的」管理に見られる対応
- IV WFCと夫婦関係満足度の低下
- V WLBを重視した人事管理へ

人事管理の働きかけの対象は「ヒト」である。それは労働力としての能力的側面と賃金を稼ぐという経済的側面を持つほかに、人格的側面と社会的側面を持っている。つまり、仕事内容、人間関係、人事管理施策などの要素に善し悪しの判断を下し、好悪や期待、やる気といった感情を抱く。同時に、所属する集団や周囲の人間関係の影響を受けて働く存在である。

さらに社会的側面で、労働者は職場集団と家族集団に二重所属し、双方の影響を受けて働く。仕事・職場生活と家族・家庭生活は、実際には、労働者を通じて相互に影響している。しかし経営者は、社会や時代の流れに影響されて、あるいは自分の信念から、両者の間に一定の影響関係を仮定し、家族や家庭生活が労働者の仕事に良好な影響を与えるように様々な施策を実施してきた。

本稿では、人事管理の家族施策と家族に起きている問題を通して、企業は家族にどう対応してきたか、そして、今後、どう対応していくべきか、検討する。具体的には、まず、賃金制度の中の家族手当と転勤人事を取上げ、従来の人事管理における家族への考え方と対応を検討する。次いで、これらの施策がどう変化してきたかを見て、

現在、家族に発生している問題として、ワーク・ファミリー・コンフリクト（以下、WFC）と夫婦関係満足度の低下傾向を取り上げる。これらの背後には長時間労働の問題がある。21世紀に入り働き方の多様化を目指す「ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB）」の考え方が提唱された。従来の人事管理からの脱却を目指す動きである。最後に、WLBで前提となる家族の考え方について簡単に触れる。

I 家族手当

家族手当の定義と導入の目的

日本的な人事管理である「家族主義管理」は第1次世界大戦前後に誕生を見た。その特徴の1つである年功型賃金制度では、労働者の年齢・勤続年数、学歴、性別、結婚の有無や家族数といった属人的要素を重視し、これらのレツテルにそって賃金を支払った（間1978）。家族主義管理では、企業と労働者を、当時の日本人になじみの深い「家」制度の親と子に対置させて考えていた。つまり、親である企業が子である労働者の生活を生涯に渡って保障する。その代償として、労働者に時間とエネルギーの大部分を仕事に投入するよう求めた。他方家族にあっては、家長である父親が稼いで妻子を養う。その代償として妻子は、父親が企業に全身で献身できるように支えることを求められた。

家族手当は年功型賃金の中の生活手当に分類され、「賃金稼得者と生計を一にしており、主にその収入によって生活を維持している家族を扶養している労働者に対して、その扶養家族の生活費を補助するために手当てとして支給している賃金の補足的部分」（川野1966：86）と定義される。これが本格的に普及したのは戦後のことである。当時、企業は賃金資源が少なく、生活に足るだけの基本給を支給することは困難であったから、生計費を部分的に補うために生活諸手当を支給した。これは、少ない賃金資源で、労働者から大きな貢献を引き出す有効な手法と考えられた（川野1966）。

労働者を職務内容やその難易度、職務遂行能力

や業績に応じて差別化し、労働者同士を競わせる。この様な労働対価型賃金ではなく、個々の労働者の属人的要素に応じて等しく、生活保障を第一とした賃金を支払う。こうした手法は多くの労働者のやる気を引き出し、企業や職場に対する一体感を高め、労働者間の協力を生み、製造業中心の当時の職場で、高い生産性に結実した。

家族手当の特徴

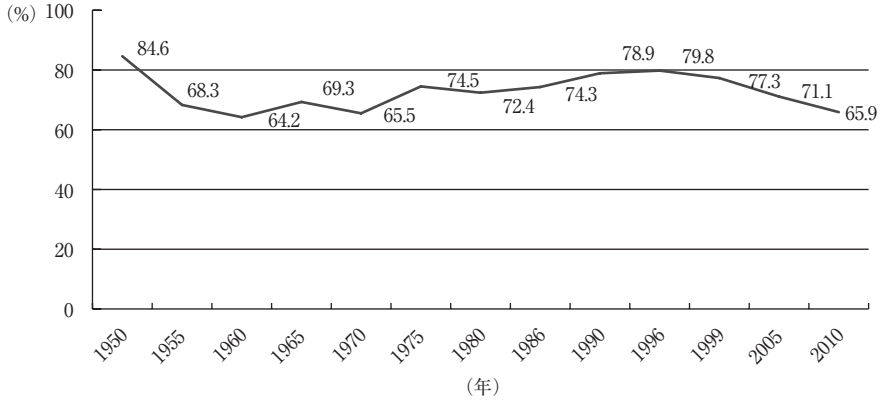
日本の家族手当は賃金として支給され、無業やパート就労の配偶者（妻）に重点を置いて支給されていた。7～8割弱の事業所では、配偶者を第一被扶養者とし、最も高い額が支給されていたし、支給企業の5割では、年間収入が所得税法上の控除対象内の配偶者に、支給を制限していた。企業の賃金資源には限りがあるのだから、制限を置くのは当然とも考えられる。しかし、所得制限を導入している企業は、大企業で7割、中小の企業では5割前後であり（『賃金労働時間制度等総合調査報告』1968；1997；連合総合労働局2010；中央労働委員会2012）、賃金資源の豊かな大企業ほど制限していた。専業主婦世帯/共稼ぎ世帯の夫の家事育児時間には一般に差がない（『社会生活基本調査』）。したがって、この大企業の専業主婦重視は実利というよりも、性別役割分業を当然視する社会風潮、あるいは経営者の信念の反映と考えられる。

これに対して海外の家族手当は社会保障の一環であり、支給対象は子どもである。出生率の向上や児童救済を目的とし、被用者を対象とした雇用関連タイプであっても、支給基準や資格要件は法律で規定されており、国が監督している（大塩1996）。

家族手当を支給する企業の変化

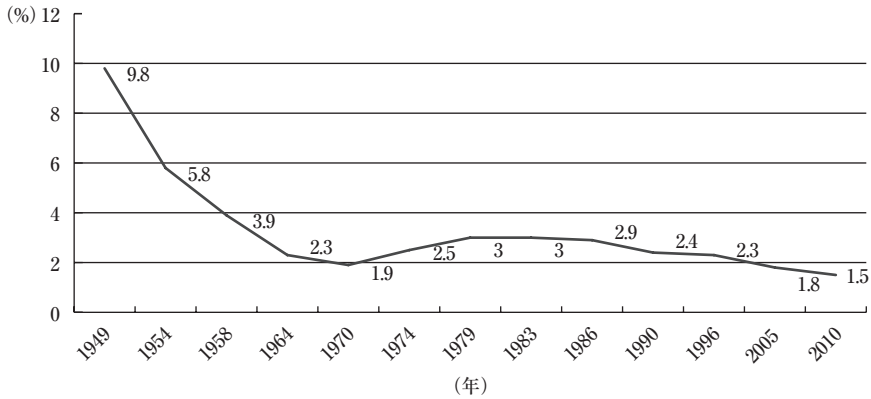
図1には、家族手当を採用する企業割合の推移を示してある。1950年には家族手当は85%の企業で支給されていたが、その後、70%前後で増減を繰り返し、最新の2010年度には、66%に落ちている。また、所定内賃金に占める手当の割合（図2）を見ると、その減少傾向は著しい。1949年には約1割を占めていたが、60年間で減少し、最新の調査では1%台に留まっている。つまり、家族手当は現在でも、比較的多くの企業で支給さ

図1 家族手当を支給している企業の割合



資料出所：1949年～1965年：『給与構成調査結果概要』（労働省），1966年～2002年：『賃金労働時間等総合調査報告』（労働省），2003年～：『就労条件総合調査報告』（厚生労働省）より作成

図2 所定内賃金に占める家族手当の割合



資料出所：1949年～1965年：『給与構成調査結果概要』（労働省），1966年～2002年：『賃金労働時間等総合調査報告』（労働省），2003年～：『就労条件総合調査報告』（厚生労働省）より作成

れているが、その額は手当とはいえなほ小額になっている。

家族手当の問題点と今後の推移

1980年代には職能資格制度，1990年代末には成果主義的の制度が多く企業で導入された。これによって、賃金の労働対価的の要素が比重を増し、属人的の要素の比重は低下している。また近年、家族形態が多様化しており、家族手当の恩恵を受けない共稼ぎ世帯や未婚の男女が増加している。行政でも政策の基礎を家族単位から個人単位へ転換させる動きがみられる。今後は、家族手当を廃止する企業も増えてくるであろう。

II 転勤と単身赴任

転勤は労働者の家族や家庭生活に大きな影響を与える仕事上のライフイベントである。日本の経営では、人材育成や人材の有効活用、職場刷新の目的で、あるいは、事業拡大による事業所の新設や統廃合の必要に応じて、頻繁に労働者を転勤させてきた。例えば、1000人以上の企業の9割、300～1000人の企業の7割弱で、毎年、転勤が実施されている（『就労条件総合調査報告』）。

戦時中の諸手当の中に、分離した家族に支払われる「疎開手当」が見られるから、この頃には既

に単身赴任が存在していたと考えられる。しかし、単身赴任者が増加して、その実態が目立つようになったのは、1980年代に入ってからである（田中1991）。単身赴任者数は、1986年には17.53万人であったが、年々増加し、2004年には31.7万人になった（『就業条件総合調査報告』）。また、有配偶の転勤者に占める単身赴任者の割合は、1992年32.0%、96年44.7%、2000年47.2%、2002年49.1%であり（労務行政研究所2003¹¹⁾、増加傾向にある。

転勤者選定に関する企業の考え方

「転勤者選定で労働者の意思が反映される程度」（図3）を見ると、「企業の都合・必要性に基づいて決定」と「本人の事情調査を行うが、決定は企業」で8割強を占める。ほとんどの企業は転勤者の選定を企業都合やその必要性を優先させて決定していた。しかし、80年代には企業都合だけで決定するところが多かったが、その後最終決定は企業都合で行うものの、その過程で家族の事情を配慮する企業が増え、現在では、再び企業都合だけによる決定が多い（労務行政研究所2005）。

配慮理由として企業が指摘する要因は、「家族の病気・出産」「高齢両親の存在」「子どもの教育」「住宅問題」「配偶者の仕事」の順であり、順位は調査の始まった1988年から変化していない。しかし、各理由を配慮する企業数は、2003年頃

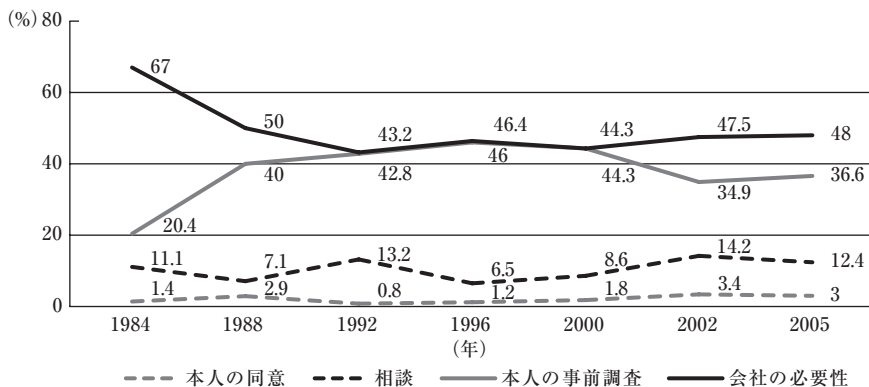
から大幅に増えている。「家族の病気・出産」は8～9割、「高齢両親の存在」は7割前後の企業が指摘していた（労務行政研究所2005）。上位2つの理由は、緊急性は高いものの、多くの家庭で起こっている出来事ではない。他方、単身赴任の理由として1位に挙がる「子どもの教育」を配慮する企業は、4～5割に留まっていた。これらを合わせ考えると、家庭事情が理由で転勤命令が覆る事例は多くはないと考えられる。

赴任型態選択に関する企業の考え方

転勤命令が発令され、労働者が赴任型態を選択する際、企業はどの様に関与するのであろうか²⁾。「単身赴任の認否状況」（図4）をみると、「やむを得ぬ事情がある場合は、単身赴任を認め、各種援助を行う」が1位である。これと「個人の都合で単身赴任する場合は、各種の援助を行わない」は家族帯同赴任が原則である（労務行政研究所2005:7）。1980年代にはこれらの帯同赴任を原則とする企業が8割を超えていたが、90年代に入り、この様な企業は減少した。特に、「家族事情の如何を問わず、帯同赴任」の企業は皆無になり、「特に原則はなく、本人の自由意思に任せている」が急速に増加し、半数に迫っている。

全体としては、赴任型態の選択を家族に任せる方向になってきている。しかし、それでも単身赴任の選択を一定の家族事情に限定して、規制しよ

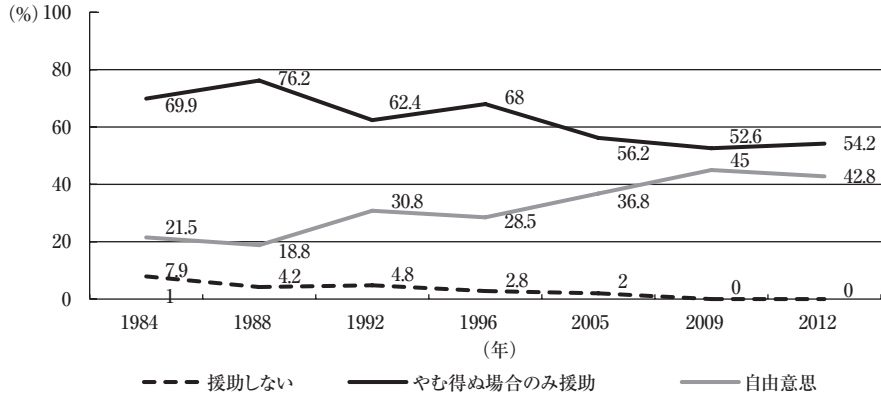
図3 転勤者選定における本人意思反映程度（管理職）



注：「本人の同意」は「本人の同意が得られない限り転勤させない」、「相談」は「本人の意思・自己申告を配慮しながら相談の上で転勤を進める」、「本人の事情調査」は「本人の事情調査を行うが、転勤の決定は会社が行う」、「企業の必要性」は「原則として会社の都合・必要性に基づいて転勤を行う」を意味する。

資料出所：労務行政研究所（2005）より作成

図4 単身赴任の認否状況



注：「援助しない」は「個人の都合で単身赴任する場合は、各種の援助を行わない」、「やむを得ぬ場合のみ援助」は「やむを得ぬ事情がある場合は単身赴任を認め、各種の援助を行う」、「自由意思」は「特に原則はなく、本人の自由意思に任せている」を意味する。

資料出所：労務行政研究所（2012）より作成

うとする企業は半数以上ある。企業が単身赴任を認める事情は、「子どもの教育・進学」98.1%、「家族の病気・介護」92.2%、「高齢両親の転居困難」68%、「配偶者の勤め」54.4%、「配偶者の出産」53.4%、「住宅取得済み」48.5%であった。他方で、企業が把握している単身赴任の理由は、例えば2003年では「子どもの教育」96.6%、「住宅問題」60.3%、「家族の病気」40.9%、「老親の問題」43.5%、「妻の仕事」37.6%であった（労務行政研究所2003, 2009）。赴任型態を家族の選択に任せる企業が増加してきたものの、配偶者の就業は好ましくないと考えているのであろう。子どもや親の事情に比べ、「妻の仕事」を考慮事情とする企業は少なかった。

ところで、単身赴任家族の配偶者の多くは40～50歳代である。この年代の女性の当時の就業率は、一般に60弱～70%強であった（内閣府2004）。パート就労者が多いことを考慮しても、「妻の仕事」を理由とする者が4割弱とは、あまりに少ない。転勤の多い大企業に勤務する夫を持つ妻の就業率が低い³⁾からなのか、企業の望まない理由を前面に出すことを控えるためなのかは不明である。

単身赴任者とメンタルヘルス

単身赴任は労働者と家族の心の健康にどのような影響を与えているのだろうか。単身赴任で、労

働者にとっては職場の異動と家族不在（家族分離）が重なり、妻子にとっては父親不在（家族分離）になる。そこで、家族同居群や帯同赴任群と比較した調査結果——田中（2002）、中澤・中澤・田中（1992）、田中・中澤・中澤（1996a, 1996b）、粟井・清坂（2004）、森山ほか（2012）、を用いて、単身赴任の影響をみる。

心の健康状態への有害な影響は、子ども→妻→労働者の順に大きかった。つまり、子どもへの有害な影響は最も少なく、単身群に比べて帯同群の子どものストレス（「自分は独りぼっちだ」など）や自己不全感（「自分がいちからやり直したい」など）が高く、自己効力感（「自分が周囲の環境に対して自信をもっている」など）が低下していた。単身群の子どもの生活の重要な部分を占める学校生活の変化を経験せずに済んでいるが、帯同群では、転校を余儀なくされ、自分の基盤を失ったからであろう。もっともこれらの喪失感も、ある程度の年月を経れば、癒されることになろう。

単身群の妻も、子どもと同様に生活の基盤を失っていなかった。“寂寥感（「さびしい」など）”が高まり、“高揚感（「生き生きした感じ」など）”の低下がみられ、さらに、幼い子どもを持つ40代の母親は“不安感（「心配事がある」など）”が高まっていた。しかし調査によっては、家族同居群の方が不安・いらだち感、劣等感が強まったとす

る結果が出ている。

心や身体の健康に最も有害な影響を受けたのは労働者自身である。彼らは職場生活と家庭生活の両方で大きな変化を経験していた。妻任せであった衣食住の準備を自分でしなければならない上に、帰宅しても疲れを癒してくれる家族はいない。その結果、帯同群に比べ、家族や仕事に関する悩みが強く、ストレス反応全体、とりわけ不安感、寂寥感が強まり、高揚感が欠如していたし、生活習慣も健診結果も悪化していた。

他方興味深いことに、帯同群に比べて単身群で“働く意欲”が強く、さらに管理職では“価値の内在化（「会社の社風や組織風土は自分に合う」など）”も強かった。ストレスの結果と併せ考えると、単身群では、“ストレスが強いが、働く意欲も強い”という過剰適応状態の者が、多く見られた。単身赴任は労働者を仕事人間にしていた。

企業の転勤支援策

企業は、転勤には帯同赴任を原則としているため、子どもの転校に掛かる教育費の援助、転居で空き家になった自宅を管理するなどの住宅施策を実施し、家族の転居にかかる経費を支援している。他方で、単身赴任支援策も実施されていた。8～9割の企業で、別居手当、一時帰省のための交通費などを支給しており経済的支援が多かった。他方で、別居手当の支給を子どもの年齢や単身赴任期間に応じて制限する企業（労務行政研究所1986；2009）も見られた。

転勤施策自体を見直す動きも出ている。32.1%の企業が勤務地限定制度を採用している（鍋田2010）。これは労働者の希望に応じて、全国転勤のある者と一定のエリアに限定した勤務の者に分ける制度である。ただし、種別の変更可能性やこの区分を昇進・昇格や昇給へどう反映させるのかなど、その運用には検討の余地がある。

Ⅲ 「日本的」管理に見られる対応

配偶者は自分の生活時間のほとんどを夫や子どもに使える専業主婦、あるいはせいぜいパート労働者であるべき、と企業は考えていた。その背後には2つの前提があった。まず、仕事・職場生活

と家族・家庭生活の間に影響の一方向仮説を採っていた。労働者は職場生活や仕事上の問題やストレスを家庭生活に流出させる。妻子はそれを癒し、労働の再生産につなげる様に支援するべきである。他方、労働者は、家族・家庭生活の問題を仕事・職場に持ち込むべきではないし、持ち込まない労働者が有能だと考えられていた。家族・家庭問題の処理こそ、妻の役割であった。第2に、企業は、家族支援は労働者の福利を目的としたコストだと考えており、増加するコストの削減に頭を悩ましていた。

属人的要素を重視し、生活保障給を標榜する賃金を支給していた時代には、企業は労働者を家族ぐるみで雇用しているのだという言い分も多少の意味を持ったであろう。しかし、現在では、賃金に占める労働対価型の構成要素が大きくなり、また、共稼ぎ世帯が過半数を占めるようになった。それにも拘わらず、専業主婦を持った労働者が正常モデルだと考え、その様な働き方を労働者に要求している企業は多い。その結果、労働者と家族に多くの問題が発生している。ここではWFCとメンタルヘルス不全、夫婦関係満足度の低下傾向を取り上げる。

これらの基底には長時間労働や働き過ぎの問題がある。これまでも、労働時間の問題は度々取り上げられてきたが、どれ位の時間量が労働者に有害な影響を与えるか、といった物理量の問題であった。しかし、どの程度の時間量を「働き過ぎ」と認識するかは、労働者個人々の条件や考え方によって異なる。専業主婦世帯の男性と共稼ぎ世帯の男性、乳幼児を持つ男女労働者と子どもが巣立った世帯の労働者では異なるであろう。

山口（2009）は「過剰就業」を「希望就業時間以上に実際の就業時間があること」と定義し、20～40歳の男女に調査した。その結果、常用雇用者中の有配偶男性の68.6%、有配偶女性の62.3%が過剰就業であった。常用雇用者の平均的な労働時間には性差が見られるが、認知された「働き過ぎ」は男女ともに6～7割であり、大きな差は認められなかった。つまり現代の職場では、男女ともに多くの者が「働き過ぎ」と感じていた。

IV WFCと夫婦関係満足度の低下

1992年には、雇用者世帯で共稼ぎ世帯数が専業主婦世帯数を超え、2012年には、1068万世帯と805万世帯となった(厚生労働省2012)。生活時間を見ると、共稼ぎ世帯の妻の1日の家事・育児時間は4時間53分に対して、夫は39分であった。他方、専業主婦世帯の夫は46分であった(総務省2011)。つまり、共稼ぎ世帯の妻は仕事と家庭の両方に時間とエネルギーを割かなければならず、両方からの要求で葛藤状態にあると考えられる。他方、前述したように、多くの夫も自分の労働時間は長いと感じていた。したがって、夫も家族・家庭の大切さを認識し、妻の葛藤する姿を見、家事・育児への協力を妻から要求されて、葛藤状態にならざるをえないであろう。「人にとって重要な2つの生活領域、仕事と家庭での役割要求が互いに両立しないこと」をWFCという。WFCには、「仕事領域から家族領域への葛藤」と「家族領域から仕事領域への葛藤」の2方向がある。本稿では、家族に起きている問題に焦点を当てるから、前者を取り上げる。

また、WFCには3つの形態がある(吉田2001:74)。「時間に基づく形態」とは、「仕事役割に費やす時間量が、家族に関する役割遂行を妨害する場合に生じる」葛藤である。「ストレインに基づく形態」とは、仕事上の役割ストレスで生み出されたストレイン症状が家族役割に関する要請への対応を困難にするものである。「行動に基づく形態」とは、仕事上の役割に期待される特徴的な行動パターンが家族役割に期待されるものと両立しないことを意味する。3つの形態の間には、父親でも母親でも相互に高い相関があった(藤本ほか2013)。

時間に基づくWFCの生起は、子どもの年齢で区切ったライフステージと関連していた。末子が未就学児を持つ共稼ぎ世帯の父母で最も高く、末子が学童期、13～18歳、19歳以上と成長するに従い、低くなった(西村2011)。また、共稼ぎ世帯の父親/母親のWFC、共稼ぎ世帯/専業主婦世帯の父親のWFCは同程度か、有意差があっても

大きな差ではなかった。例えば、乳幼児を持つ父母のWFCを時間とストレインで測定したところ、共稼ぎ世帯の父/母、共稼ぎ世帯/専業主婦世帯の父親の間に差はなかった(福丸2003)。11歳児童を持つ共稼ぎ世帯の父母でも、時間形態のWFCに差は認められなかった(小泉ほか2003)。また、低学年児童を持つ共稼ぎ世帯では、3形態の総合WFCは母親に比べて父親で高かったが、有意水準は5%であった(渡井・村嶋・錦戸2006)。

次に、父親や母親のWFCは自身の抑うつ度の原因になっていた。つまり、乳幼児を持つ父母(福丸2003)、低学年児童を持つ父母(渡井・村嶋・錦戸2006)、11歳児を持つ母(小泉ほか2003)、小学1年生から22歳までの子どもを持つ母(松浦ほか2008)を見ると、仕事と家庭の間で時間、ストレイン、行動の葛藤を感じている父母は、強い抑うつ症状を示した。職場と家庭における役割葛藤はそれ自体が強いネガティブな経験であるから、抑うつを感じるのであろう。また、小泉らによれば、時間に強い葛藤を感じる母親は、子育てを「精神的に疲れる」「時間が足りず苦しい」など感じており、他方で、家計や余暇などについて夫と意見がぶつかることが多く、これらのネガティブな体験によって、抑うつ状態が高まっていた。

ここで抑うつとは、抑うつ気分(悲しい、憂鬱な、ふさぎ込んだなど)、疲れやすい、自信喪失、自責の念などといった症状の集まりで、CES-DスケールやSDSなどの尺度で測定される(坂本1997)。CES-Dスケールを用いた渡井らによれば、臨床的に問題と判断される16点以上の測定値を示す者は、低学年児童を持つ父親の2割、母親の3割であった。島ほか(1985)によれば、16点以上を示す正常群は15.2%であったから、共稼ぎ世帯の父母の精神状態は決して良いとはいえない。

では、共稼ぎ世帯の親のWFCは子どものメンタルヘルスに有害な影響を与えているだろうか。父親のWFCが子どものメンタルヘルスに直接の影響を与えることは少なく、子どもへの接し方・育て方、つまり、養育態度・養育行動を介して、間接的に影響していた。例えば、中学生を持つ父

親では、WFCの3形態は養育行動（「支援」「知識」「心理的統制」）に影響を与え、これらを介して子どものディストレスが高まっていた。

つまり、父親はWFCが高いと、子どもを愛情を持って受け入れ、温かく接する行動（「支援」）や子どもの友人や学校生活などを知ろうとする行動（「知識」）は減少し、子どもの自己決定を抑える行動（「心理的統制」）が増加する。その結果、子どものディストレス（抑うつ、不安、疲労などの不快な主観的状态）は高くなっていった（藤本ほか2013）。父親の支援的な態度がWFCの影響を受けやすいことは、渡井ほかも報告している。他方母親では、養育行動を媒介にすることは少なく、ストレインに基づくWFCが直接子どものディストレスを高めていた（藤本ほか2013）。母親が仕事上のイライラを感じると、そのことが直接、子どもの強いストレスの原因となっていた。

以上の共稼ぎ世帯の父母や専業主婦世帯の父親に、WFCを引き起こす主要な原因は、労働時間の長いことであった（福丸2003；小泉ほか2003）。

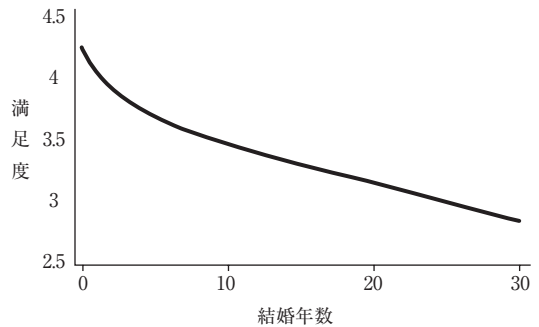
妻の夫婦関係満足度の低下傾向

わが国の家族問題を見ていく際に、親子関係は頻繁に注目されるが、夫婦関係が注目されることは少ない。もっともメディアでは、夫婦関係の問題現象がおもしろおかしく、取り上げられることもある。最近、テレビなどによく登場する「夫源病」は、石蔵（2012）が命名したもので、夫の何気ない言動が妻の大きなストレスになり、更年期障害のような症状を誘発することである。黒川（1993）も類似の現象が、夫が定年退職などで在宅している家庭の妻に生じていると指摘した。

これらの背後には、夫婦関係の質の問題がある。夫婦関係満足度はこれを測定する指標であり、わが国では、妻の夫婦関係満足度は結婚年数とともに低下し（山口2009；永井2011、図5）、夫に比べて低い（木下2004）という特徴がある。この傾向は、わが国で初めて満足度を調査した牛島（1955）も既に指摘していた。

妻にみられる満足度の低下傾向は、夫の長時間労働が遠因の一つと考えられる。山口（2009：135）は妻の満足度の規定因を総合的に分析して、9要因を抽出した。9要因とも共稼ぎ/専業の妻

図5 結婚年数による夫婦関係満足度の変化



資料出所：永井（2011）

に共通する。妻の満足度を低下させる要因を順位で並べると、①夫と過ごす時間として大切にしている活動数（例えば、平日の食事、くつろぎ、休日の家事・育児など）が少ない、②結婚継続年数が長い、③第1子を出産、④夫婦の平日会話時間が短い、⑤夫婦の休日共有生活時間が短い、⑥夫が失業、⑦夫の育児分担割合が短い、⑧世帯の預貯金などが少ない、⑨夫の収入が少ない、であった。これらの内、1位、4位、5位、7位は夫の時間資源を必要とするから、長時間労働で、仕事にエネルギーを使い果たした夫には実現困難な要因である。また、1位を見ると、単に時間の長さばかりでなく、夫と共有される快適さ、つまり、時間の質も含まれていた。

伊藤・相良・池田（2007）の調査でも、夫婦間のコミュニケーションの量と質が夫婦の満足度の規定因であった。具体的には、児童を持つ子育て期と短大・大学生を持つ中年期の夫婦の満足度を規定する要因として、コミュニケーション時間量と自己開示量を検討した。ここで自己開示とは、「内密の話をすること」であり、コミュニケーションの内容、つまり質を示す。調査では、自分、家族、職場の3領域の自己開示を尋ねた。その結果、どちらの年代でも、時間量が多く、内密の話をよくする夫婦の満足度が夫婦とも高かった。特に、夫に比べて妻では、コミュニケーションの質量がその満足度を決定するより強い要因になっていた。

以上の結果から、妻が夫婦関係に感じている満足度の決定因を考えると、夫婦間に共有される時

間量と質の両方が必要である。共有できる時間量が多いだけでなく、夫と過ごす時間を「大切」と肯定できたり、内密の話を打ち明けられる、つまり、自分の話を聞いてくれるという夫婦間の信頼関係が夫婦関係への満足を生んでいた。

さらに、夫婦関係満足度は共稼ぎ世帯の夫婦の抑うつの規定因になっていたし、専業主婦世帯を見ると、妻の満足度も抑うつと相関を示した。夫婦関係に不満な者は抑うつ状態になり易かったのである。例外は、専業主婦世帯の夫であった。夫婦関係への不満度は抑うつの原因ではなかった(福丸2003)。彼らにとって、夫婦関係は関心の高い事柄ではないのであろう。

V WLBを重視した人事管理へ

以上の様に、労働者の家族には葛藤や不満、メンタルヘルス不全が発生している。この背後には、長時間労働をして、企業に献身する男性労働者をモデルとする人事管理の考え方がある。

今後、労働人口の減少が進む中で、企業は性別・国籍・年齢などを問わず、健康で意欲と能力のある労働者を確保し、長期的に働いてもらう必要がある。それには、企業は、多様な価値観、ライフスタイル、家族事情を持った労働者が共存して働いていける職場作りを目指す必要がある。

近年、WLBが提唱されている。これは労働者の「仕事と家庭が両立し、そのどちらも犠牲にしないですむ」(山口2009:1)のように、多様な働き方を支援する考え方である。家族・家庭生活は労働者の仕事・職場のストレスを癒し、労働再生産の機能を持つと同時に、子育てや介護といった家族事情、生涯学習やボランティア活動への参加といった労働者自身の希望に応じて、人生のある時期に働き方を選択できるという考え方である。これが実現できている企業では、労働者の意欲向上、人材確保、長時間労働による生産性の低下やメンタルヘルス不全者の増加といったリスクの回避につながっているという(学習院大学経済経営研究所2008)。

さらに、両立支援制度を導入し、実施できるためには、それを支える多様な価値観、ライフスタ

イルを受容できる職場風土の改革、労働者の「時間制約」を前提とした仕事管理、働き方の実現などが必要である。つまり、WLBは、人事管理のみならず、経営全体の変革を行い、企業成長を目指す戦略となりうる(佐藤・武石2010)。

- 1) 単身赴任者の実態調査は『就業構造基本調査』、『雇用動向調査』、『就労条件総合調査』、労務行政研究所で行われている。各々、対象とする企業規模や調査規模は異なる。
- 2) 転勤、赴任型態選択における企業の関与の実態は、沖藤(1986)参照。
- 3) 欧米諸国では、高学歴女性の労働力率は他の学歴に比べ、すべての年代で高い。しかしわが国では、高学歴女性で既婚者が多い年代の就労率は、高卒女性に比べ低い。中でも、高学歴女性で夫が高収入の者の就労率はさらに低い(眞鍋2004)。

参考文献

- 粟井裕美・清板芳子(2004)「父親の単身赴任による母親のストレスが子どもの心労に与える影響」『児童臨床研究所年報』17, 76-93.
- 石蔵文信(2012)『妻の病気の9割は夫がつくる。医師が教える「夫源病」の直し方』マキノ出版.
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子(2007)「夫婦のコミュニケーションが関係満足度に及ぼす影響——自己開示を中心に」『文京学院大学人間学部研究紀要』9, pp.1-15.
- 牛島義友(1955)『家族関係の心理』金子書房.
- 大内章子(2002)「日本企業の『家族対策』——その導入と日本の変容」『三田商学研究』5号, pp.135-153.
- 大塩まゆみ(1996)『家族手当——児童手当から家族政策を展望する』法律文化社.
- 沖藤典子(1986)『転勤族の妻たち』創元社.
- 学習院大学経済経営研究所編(2008)『経営戦略としてのワーク・ライフ・バランス——ワーク・ライフ・バランス塾と参加企業の実践から学ぶ』第一法規.
- 川野広編著(1966)『諸手当管理の現状とあり方(労政時報別冊)』労務行政研究所.
- 木下栄二(2004)「11章夫婦関係のパターンと変化 II 結婚満足度を規定するもの」渡辺秀樹・稲葉昭英・嶋崎尚子編『現代家族の構造と変容——全国家族調査(NFRJ 98)による計量分析』東京大学出版会, pp.277-291.
- 黒川順夫(1993)『主人在宅ストレス症候群』双葉社.
- 小泉知恵・菅原ますみ・前川暁子・北村俊則(2003)「働く母親における仕事から家庭へのネガティブ・スピルオーバーが抑うつ傾向に及ぼす影響」『発達心理学研究』14, pp.272-283.
- 厚生労働省(1966~2002)『賃金労働時間制度等総合調査報告』.
- (2003~2012)『就労条件総合調査報告』.
- (2012)『平成24年版労働経済の分析』.
- 坂本真士(1997)『自己注目と抑うつの社会心理学』東京大学出版会.
- 佐藤博樹・武石恵美子(2010)『職場のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社.
- 島悟・鹿野達男・北村俊則・浅井昌弘(1985)「新しい抑うつ性自己評価尺度について」『精神医学』27, pp.717-723.
- 総務省(2011)『平成23年社会生活基本調査』

- 田中佑子 (1991) 『単身赴任の研究』中央経済社。
- (2002) 『単身赴任と心理的ストレス——家族分離についての実証的考察』ナカニシヤ出版。
- 田中佑子・中澤潤・中澤小百合 (1996a) 「父親の不在が母親の心理的ストレスに及ぼす影響——単身赴任と帯同赴任の比較」『教育心理学研究』44, pp.156-165.
- 田中佑子・中澤潤・中澤小百合 (1996b) 「単身赴任と子ども」祐宗省三編『子ども“大変な時代”』教育開発研究所, pp.122-133.
- 中央労働委員会 (2012) 『平成 24 年賃金事情等調査』。
- 内閣府 (2004) 『平成 16 年度版男女共同参画白書』。
- 永井暁子 (2011) 「結婚生活の経過による妻の夫婦関係満足度の変化」『社会福祉』52 号, pp.123-131.
- 中澤潤・中澤小百合・田中佑子 (1992) 「単身赴任・帯同赴任が家族に及ぼす影響 (4) ——子どものストレスの規定要因」『日本心理学会第 56 回大会発表論文集』, p.261.
- 鍋田周一 (2010) 「人材の長期的確保・活用をねらう多様な働き方の支援策」『労政時報』3787 号, pp.8-15.
- 西村純子 (2011) 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因とその帰結——ジェンダーおよびライフステージによる差異に注目して」『生活協同組合研究』8 月, pp.26-32.
- 間宏 (1978) 『日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開』御茶の水書房。
- 藤本哲史・大平剛士・本間真・井上ちか (2013) 「親のワーク・ファミリー・コンフリクトと子どもの心理的ディストレス」『日本労務学会誌』14, pp.26-45.
- 福丸由佳 (2003) 『乳幼児を持つ父母における仕事と家庭の多重役割』風間書房。
- 松浦素子・菅原ますみ・酒井厚・眞築城和美・田中麻未・天羽幸子・詫摩武俊 (2008) 「成人期女性のワーク・ファミリー・コンフリクトと精神的健康との関連——パーソナリティの調整効果の視点から」『パーソナリティ研究』16, pp.149-158.
- 眞鍋倫子 (2004) 「女性の就労行動の学歴差——夫の収入と妻の就労」『東京学芸大学紀要。第 1 部門, 教育科学』55, pp.29-36.
- 森山葉子・豊川智之・小林廉毅・井上和男・須山靖男・杉本七七子・三好裕司 (2012) 「単身赴任者と家族同居者における生活習慣、ストレス状況および健診結果の比較——MYヘルスアップ研究から」『産業衛生学雑誌』54, pp.22-28.
- 山口一男 (2009) 『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞出版社。
- 山口一男・樋口美雄編 (2008) 『論争日本のワーク・ライフ・バランス』日本経済新聞出版社。
- 吉田悟 (2001) 「ワーク・ファミリー・コンフリクトの規定要因に関する検討——主要研究レビュー」『人間関係学研究』2, pp.73-88.
- 連合総合労働局 (2010) 「諸手当・福利厚生動向調査」『れんごう』No.191.
- 労働省 (1949 ~ 1965) 『給与構成調査結果概要』。
- 労務行政研究所 (1986) 「転勤をめぐる各種取り扱いの実態 (上)」『労政時報』2803 号, pp.2-43.
- (1996) 「転勤・単身赴任に関する最新実態調査」『労政時報』3269 号, pp.2-29.
- (2003) 「転勤に関する取り扱いの実態」『労政時報』3571 号, pp.2-33.
- (2005) 「特別調査:転勤に関する諸取り扱いの実態」『労政時報』3658 号, pp.2-41.
- (2009) 「転勤に関する諸取り扱いの実態」『労政時報』3754 号, pp.6-34.
- 渡井いずみ・村嶋幸代・錦戸典子 (2006) 「両親の就業が養育態度に及ぼす影響——低学年児童に焦点をあてて」『研究助成論文集』No.42, pp.190-199.

たなか・ゆうこ 諏訪東京理科大学前教授。主な著作に『単身赴任と心理的ストレス——家族分離についての実証的考察』(ナカニシヤ出版, 2002年)。心理学, 人事管理専攻。