

# 総合職共働き世帯における転勤発生時の意思決定プロセスとその影響

小山はるか

(法政大学大学院)

本稿は、近年増加する共働き世帯において、夫婦いずれかに転勤命令が発生した場合の、世帯内の調整と意思決定におけるプロセスと影響を調査分析し、認知的不協和や文化的差異の理論を踏まえ意思決定のメカニズムを解明するものである。分析の結果、まず、意思決定のタイミングとして「転勤命令に応じることの確定」と、「自身または配偶者の仕事継続と単身赴任、家族または子供帯同の確定」の2段階があることがわかった。最初の意思決定段階においては、男女を問わず、転勤命令が発生する以前より、過去の経験や個人が持つ価値観により形成された「転勤・転居に対する価値観・感情」を持っていた。また、その価値観・感情がポジティブかネガティブに関わらず「転勤制度に対する違和感と抵抗感」が芽生えていた。しかし、「転勤は出世に影響する」という暗黙裡の認識が転勤に対する違和感と抵抗感を超越し、「転勤命令に応じることの確定」に至っていた。また、本研究では、個人の価値観・感情がネガティブであるにもかかわらず、転勤に応じる意思決定をするプロセスにおいて、解消されることのない不協和ループと、その背景に存在する相互協調的自己観による不協和生起が発生していることを明らかにした。

## 目次

- I はじめに
- II 先行研究レビュー
- III リサーチクエストと調査・分析方法
- IV 分析結果
- V 結論と考察

## I はじめに

近年、転勤<sup>1)</sup>制度の運用における個人、企業の負担が増加している。2018年に転勤を経験した人の約6割が何らかの事情で単身赴任を選択しており(リクルートワークス研究所2019)、企業側にも単身赴任に伴う手当等と手続きコストが発生するとされる(労働政策研究・研修機構2017)。最近では、転勤命令時の企業側対応がSNS上で話題となり株価に影響が出た例<sup>2)</sup>や、新型コロナ

ウイルス禍で単身赴任を削減する例<sup>3)</sup>など議論も起きている。もはや転勤制度の見直しは、経営に直結する課題とも言える。

女性の就業継続の面でも、転勤が阻害要因となる可能性がある。女性の大学進学率は男性同等レベルに近づきつつある<sup>4)</sup>が、総合職採用における女性割合は約2割、総合職社員の10年後の離職状況は、男性37.1%に対し、女性58.6%である(厚生労働省2015)。つまり、同等の高等教育を受けているにもかかわらず、労働市場においてはその能力を活かしきれていない現状だ。もちろんこれらの要因は転勤のみではないが、夫・家族の転勤、転職、転居を離職理由として挙げた既婚女性の推計は年に約2万人であり(太田2017)、転勤帯同者の高学歴だが無職になる傾向(川端2016)が指摘されている。

男性による片働き世帯が多くを占めた時代で

あれば、家族帯同の転居がしやすく応じることは比較的容易だったと考えられる。しかし、共働き世帯数が片働き世帯数を大きく上回り（内閣府 2017）、少子高齢化で家族介護者 1 人当たりの負担の増加（新見 2017）が指摘される昨今、転勤により家族生活や配偶者のキャリアが犠牲になるケースは増えていると考えられる。

日本政府は 2003 年に「2020 年までに指導的地位（課長相当以上）の女性割合 30%」という目標を掲げたが、未だ目標には程遠い現状だ<sup>5)</sup>。一般的に管理職候補者として採用される総合職における女性比率、就業継続率を引き上げる上でも、転勤制度を見直す効果は存在すると考えられる。

このような問題意識から、本稿では、共働き世帯に焦点をあて、先行研究ではまだ解明されていない、夫婦いずれかに転勤辞令が発生した場合の意思決定のプロセスを調査分析する。また、意思決定については認知的不協和や文化的差異との関係も考えられるため、その理論も踏まえメカニズムを解明する。

## II 先行研究レビュー

日本の雇用は、労働時間や就業場所に関し包括的に契約し、事業主の裁量が広く認められるという特徴がある（武石 2017）。企業による配置・異動は、事業展開に即した適材適所の人材配置、人材育成、また雇用調整策の一環として広く行われてきた（石橋 2004；今野・佐藤 2009；三善 2009；金井 2018）。また日本では、企業は整理解雇の 4 要素<sup>6)</sup>を前提とする整理解雇法理があり、企業はできる限り雇用維持する代わりに異動させる権利を持つ、という共通認識が生まれた（リクルートワークス研究所 2016）。

つまり、組織の中で雇用保障をしつつ、人材育成を行い調整する長期雇用システムにより、企業が包括的かつ絶対的な人事権を持ってきた（菅野 2004）。欧米と異なり日本では、長い期間をかけて幅広い職種を経験し、経営に必要な専門性を身につけるとされる（濱口 2009；武石 2016）。企業にとって人的資源管理、教育訓練上もメリットがあるが、長期雇用保障が難しくなっている現在、

この前提が成り立つのかは疑問が多い。なお、このような転勤制度は、欧米では一般的には見受けられない。ヨーロッパでは、ヨーロッパ人権条約違反として法的に無効になることもあるとされる（水町 2007）。

### 1 転勤に付随する様々な問題に関する先行研究

#### (1) 転勤の目的と認識

転勤の目的は、企業と転勤する社員との間で認識が異なる。転勤は時代により目的に変化が見られるが、近年の企業に対する調査では「社員の人材育成」が最も多く 66.4%となっている（労働政策研究・研修機構 2017）。一方で、転勤経験のある社員は「事業運営のための人材需給調整」と捉えている（松原 2017）。また、社員が転勤への抵抗感を持ちつつ、いざ転勤辞令が下れば転勤免除配慮の申し出はせずに受け入れることが示唆されている（労働政策研究・研修機構 2017；松原 2017）。「できれば転勤したくない」と回答する正社員が約 4 割、「どちらともいえない」を含めると約 7 割に上るにもかかわらず、転勤免除配慮を求めた転勤経験者は 12.2%に留まっている（労働政策研究・研修機構 2017）。

今日までの「企業が転勤させる権利を持つ」という共通認識には、労働裁判による「転勤で社員が被る不利益は通常甘受すべき程度」とする判例法理が影響している（リクルートワークス研究所 2016；武石 2016）。近年では判例にも変化が見られるが<sup>7)</sup>、共働き世帯の増加や少子高齢化により家庭内で一人あたりが担う負荷も増えつつある昨今、個別配慮はもはや特別ではなく必要不可欠と考える。

#### (2) 配偶者・家庭への影響

家族帯同を原則とする企業は、男女雇用機会均等法以降減少した（田中 2013）一方で、「転勤を拒絶すれば、昇進の見込みがなくなる」と回答した既婚女性は約 7 割に上る<sup>8)</sup>（藤野 2017）。夫唱婦随の通念が強く作用し、夫に命じられた転勤に合わせて女性側が調整をする姿が残っている（三善 2009）ことも指摘されている。

配偶者の転勤に対する措置制度においては、制

度利用可否は企業側が強い決定権を保持するため、制度利用がかなわないケースがある（川端 2018）とされる。単身赴任を選択し就業継続する女性を対象とした研究は、中野（2003）、三善（2009）の研究があるが、調査実施から 15 年以上が経過しており、現在問題に直面する世代の実態については研究の余地がある。共働き世帯に焦点をあてた研究では、転勤辞令に対する夫婦の意思決定や影響を把握する先行研究は見られない。

## 2 転勤辞令に対する意思決定における不協和生起

上記先行研究から、企業側が強い動機と決定権を保持しているが故に、転勤者本人や配偶者が転勤に対して何かしらの感情を抱きつつも、その感情に反して企業側の決定を受け入れざるをえない、という企業と社員の関係性が見えてくる。なぜこのように感情に反して受容行動に至るのかは、先行研究でも論じられていない。

葛藤や悩ましい感情を抱きつつ、企業側の決定を受け入れる状態はフェスティンガー（1957=1965）の認知的不協和理論で説明する「認知的不協和<sup>9)</sup>」と「強制承諾の効果<sup>10)</sup>」が発生している可能性がある。

認知的不協和理論については、文化的差異に関する検討がなされている。西洋では自己が他者と切り離されたものであるという信念の下、自身の意思決定の自由、態度や行動の維持を重要とする相互独立的自己観が見られ、東洋では自己と他者が根源的に結びついているという信念の下、自身の欲求、行動よりも他者の考え、感情、行動を踏まえて意思決定を行う相互協調的自己観が見られるとされる（Markus and Kitayama 1991；北山 1994；Hoshino-Browne et al. 2004）。ここでいう「他者」とは、特に「内集団」つまり家族や職場といった共通の類似性を持つ運命を共にする集団（Markus and Kitayama 1991）とされ、転勤制度においては個人からみた企業も内集団にあたると考えられる。主に東洋人に見られる相互協調的自己観では、自己を期待として捉えず、低自尊心という特徴があり、他者介在時に不協和生起の程度を強める（太田 2015）ことが指摘されている。

本研究では、転勤制度が日本の企業に見られる

特徴的制度であり、企業と社員の関係性に欧米との違いがあること、先行研究にて指摘されている他者の介在が相互協調的自己観を持つ東洋人の不協和生起に関係する（Kitayama et al. 2004；Hoshino-Browne et al. 2004；Hoshino-Browne et al. 2005；太田 2015）という認知的不協和における文化的差異に着目し、調査結果を考察したい。

## Ⅲ リサーチクエスションと調査・分析方法

### 1 リサーチクエスション

RQ1：夫婦双方が総合職の共働き世帯に転勤辞令が発生した際、どのようなプロセスを経て意思決定をしているのか。

RQ2：転勤辞令を受け入れるか否か、双方の仕事をどのように対応するか意思決定するにあたり、どのような葛藤が発生し、その後の影響を及ぼしているのか。

RQ3：プロセスを通して葛藤がある場合と、ない、または少ない場合では、どのような違いがあるのか。

### 2 調査方法

対象者選定の条件は、転勤辞令発生時点で、夫婦が共に総合職あるいは同等の職種で共働きをしていることである<sup>11)</sup>。対象者の選定は、調査者である筆者の知人、その知人の紹介を通じ、スノーボールサンプリングを行い、男性 7 名、女性 12 名の計 19 名にインタビュー調査を実施した<sup>12)</sup>（表 1）。限定された条件下で不作為でない点を補うため、業界に偏りがないように配慮した。

インタビューは、2019 年 8～9 月に、半構造化面接法により 1 人 1 時間～1 時間半で実施した。対象者には事前に調査の趣旨、質問項目、録音、データの取り扱いに関する説明を行った上で、同意書をもって同意を得ている。

インタビューは、原則としてインタビューガイドに則って行い、対象者の話の展開に合わせて重点的に探索する質問を追加している場合もある。

表1 調査対象者の属性

| 記号 | 性別 | インタビュー時点 |          |         |       | 転勤発生時点 |          |        |       | 転勤への対応 |
|----|----|----------|----------|---------|-------|--------|----------|--------|-------|--------|
|    |    | 年齢       | 勤務先業種    | 契約形態の変化 | 子供の有無 | 年齢     | 勤務先業種    | 本人／配偶者 | 子供の有無 |        |
| A  | 女  | 36歳      | 情報サービス業  | 無       | 有     | 30歳    | 情報サービス業  | 配偶者    | 有     | 帯同赴任   |
|    |    |          |          |         |       | 35歳    | 情報サービス業  | 配偶者    | 有     | 単身赴任   |
| B  | 男  | 38歳      | 製造業      | 無       | 無     | 34歳    | 製造業      | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| C  | 女  | 37歳      | 専門サービス業  | 無       | 無     | 33歳    | 専門サービス業  | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| D  | 男  | 42歳      | 専門サービス業  | 無       | 無     | 40歳    | 専門サービス業  | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| E  | 女  | 32歳      | 製造業      | 無       | 有     | 28歳    | 製造業      | 配偶者    | 無     | 単身赴任   |
|    |    |          |          |         |       | 28歳    | 製造業      | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| F  | 女  | 44歳      | 専門サービス業  | 無       | 無     | 40歳    | 専門サービス業  | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| G  | 男  | 38歳      | 製造業      | 無       | 有     | 33歳    | 製造業      | 本人     | 有     | 帯同赴任   |
| H  | 男  | 39歳      | 専門サービス業  | 無       | 無     | 35歳    | 専門サービス業  | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| I  | 男  | 42歳      | 専門サービス業  | 無       | 無     | 38歳    | 専門サービス業  | 本人     | 無     | 単身赴任   |
| J  | 女  | 41歳      | 公務       | 無       | 無     | 38歳    | 公務       | 本人     | 無     | 帯同赴任   |
| K  | 女  | 34歳      | 団体       | 契約社員    | 有     | 28歳    | 専門サービス業  | 配偶者    | 無     | 単身赴任   |
|    |    |          |          |         |       | 34歳    | 団体       | 配偶者    | 有     | 帯同赴任   |
| L  | 女  | 47歳      | 保険業      | 無       | 有     | 39歳    | 保険業      | 配偶者    | 有     | 単身赴任   |
|    |    |          |          |         |       | 40歳    | 保険業      | 本人     | 有     | 単身赴任   |
|    |    |          |          |         |       | 42歳    | 保険業      | 本人     | 有     | 単身赴任   |
| M  | 女  | 43歳      | (退職済)    | (無職)    | 有     | 39歳    | 情報サービス業  | 配偶者    | 有     | 帯同赴任   |
| N  | 女  | 38歳      | 教育・学習支援  | 無       | 有     | 30歳    | その他金融業   | 配偶者    | 無     | 帯同赴任   |
| O  | 女  | 38歳      | (フリーランス) | 無       | 有     | 35歳    | (フリーランス) | 配偶者    | 有     | 帯同赴任   |
| P  | 男  | 35歳      | 専門サービス業  | 無       | 有     | 32歳    | 専門サービス業  | 本人     | 有     | 帯同赴任   |
| Q  | 男  | 34歳      | 製造業      | 無       | 有     | 27歳    | 製造業      | 本人     | 有     | 帯同赴任   |
| R  | 女  | 40歳      | 保険業      | 契約社員    | 有     | 33歳    | 出版業      | 配偶者    | 有     | 帯同赴任   |
| S  | 女  | 42歳      | 専門サービス業  | 無       | 有     | 40歳    | 専門サービス業  | 本人     | 有     | 単身赴任   |

注：1) 調査対象者が「本人」または「配偶者」の複数の立場で転勤を経験している場合、それぞれを別の体験とみなし、該当する分類で分析を行った。

2) 表中の「専門サービス業」には、人材派遣業、専門コンサルティング業、生活関連サービス業が含まれ、「製造業」には複数の輸送関連機器製造業、情報通信関連機器製造業が含まれる。

出所：筆者作成

### ※インタビューガイド

- ・転勤辞令発生時にどのようなキャリアプラン、ライフプランを抱いていたか
- ・転勤辞令の話を聞いた時に、どのような感情だったか
- ・転勤について配偶者と事前に話したことはあったか。どのようなことか
- ・転勤により自身のキャリア、家庭生活が受けた影響はあるか。どのようなことか
- ・両親や子供時代に転勤経験があったか
- ・転勤制度についてどう思うか

### 3 分析方法

本研究では、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（木下 2007, 以下、M-GTA と表記）を参照し、応用的に活用した分析を行った。参照理由は、本研究が転勤発生時の意思決定におけるプロセス、転勤後の影響を扱うため、研究対象がプロセス的特性を持っている場合に適していることである。

調査開始時に設定した分析テーマ、分析焦点者は以下である。



分析テーマ：転勤辞令が発生した際の意思決定に至るまでのプロセスとその影響  
 分析焦点者：夫婦ともに総合職での共働きで、本人・または配偶者が転勤辞令を受けた経験がある人

筆者自身の問題意識による概念化の偏りを避けるため、概念生成の過程で M-GTA 研究経験者によるスーパービジョンを経て概念化と見直しを行った。また、概念生成をする中で、「性別」「転勤辞令を受けた本人か配偶者か」による特徴が見られたため、分析焦点者を「①女性・配偶者」「②女性・本人」「③男性・本人」の3つに分類してカテゴリー生成と結果図の作成をすることとした。なお、本稿の作成に際し、分類ごとに作成した3つの結果図を、1つの結果図に集約する作業を行った。

## IV 分析結果

### 1 概念とカテゴリー

分析の結果、全体で計38個のカテゴリーが生成された。同一カテゴリー内で3種類の分類に共通する概念は計29個、2種類に共通する概念は計15個、1種類のみに見られる概念計47個が明らかになった(表2)。表中に「①女性・配偶者」「②女性・本人」「③男性・本人」として番号で該当分類を示す。

### 2 ストーリーライン

以下、カテゴリーレベルの分析結果(図1)とストーリーラインを示す。

結果図の解説は、転勤前後のプロセス「転勤辞令前～辞令直後」「転勤辞令後(転勤前)」「転勤赴任中」「転勤終了後」に分けて記載する。

分析の結果、3種類の分類に共通するストーリーラインとして、以下の点が明らかになった。文中ではカテゴリーを【 】、概念を『 』で示す。理解のためにバリエーションが必要と思われる概念は、例を表3に示す。

#### ①【過去から来る価値観・感情】【転居に対するストレスの有無】の存在

転勤辞令が発生する以前より、幼少期やそれまでの経験から、転勤や転居に対する何らかの価値観・感情を抱いている。それが、転勤辞令が発生した際に、転勤辞令をどのように捉えるかという認識に影響する。

#### ②突然の【予期せぬ辞令】

【予期せぬ辞令】には『本人の意思とは無関係の予期せぬ辞令』の概念が含まれる。転勤辞令は事前に上司より可能性を示唆されている場合とそうではない場合がある。しかし、いずれの場合も時期は明言されず、最終的な辞令発表のタイミングは予期できない突然のものである。そのため、【過去から来る価値観・感情】や【転居に対するストレスの有無】が転勤に対しポジティブな場合でも、【予期せぬ辞令】により【転勤制度に対する違和感・抵抗感】に繋がっていた。

#### ③転勤前後を通して存在する【転勤制度に対する違和感と抵抗感】と【転勤に対する認識】

【予期せぬ辞令】に対し【転勤制度に対する違和感と抵抗感】を持ちつつも、転勤辞令に応じることを確定するにあたり【転勤に対する認識】の影響が表れていた。このカテゴリーには、『転勤することが出世に影響するという認識』『転勤は仕方がないという認識』『一時的であることの認識と辛抱』の概念が含まれる。意思決定においては【転勤に対する認識】が【転勤制度に対する違和感と抵抗感】を超越し、意思決定に至る。また、意思決定前後、転勤赴任中、転勤終了後に直面する様々な影響下においても【転勤制度に対する違和感や抵抗感】は消失しない。自身の意思決定に相反する感情を抱きつつも、【転勤に対する認識】が自らを言い聞かせるように存在し続けた。

#### ④【転勤への葛藤】と配偶者のキャリアを尊重する【男性側のキャリア優先】【配偶者のキャリア】

転勤辞令に応じることを確定したものの、【転

表2 カテゴリー概念表

| カテゴリー           | 概念                             | 定義                                                     | 該当分類 |
|-----------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------|------|
| 予期せぬ辞令          | 本人の意思とは無関係の予期せぬ辞令              | 辞令が本人の意思とは無関係に予期せぬものであると同時に、その辞令に一喜一憂する                | ①②③  |
| 過去から来る価値観・感情    | 過去の転職に関するポジティブな経験              | 意思決定や価値観の形成に関与する転職に関連するポジティブな体験をしている                   | ①②③  |
|                 | 過去の転職に関するネガティブな経験              | 自身が幼少期に転職に関連するネガティブな体験をしている                            | ①②③  |
|                 | 家族同居の意思                        | 同居したいという気持ちが表れている                                      | ①②③  |
|                 | 子供を転校させたくないという意思               | 子供は転校させたくないということが最優先され単身赴任の意思決定に繋がっている                 | ①②③  |
| 転居に対するストレスの有無   | 住む場所が変わることへの抵抗のなさ              | 住む場所が変わることに抵抗がない                                       | ①②③  |
|                 | 住む場所が変わることへの抵抗感                | 住む場所が変わることに不安や抵抗のストレスを感じている                            | ①②③  |
| 意思決定の困難性        | 個人の意思と異なる選択肢からの選択              | 自分の意思とは異なる限られた選択肢の中で選択を迫られている                          | ①②③  |
|                 | 複雑な要素が絡み合う意思決定の困難性             | 様々な要素、条件から選択肢を天秤にかけ意思決定までに葛藤している                       | ①②③  |
|                 | 不確実な未来を考える難しさ                  | 転職を認識はしているが、状況、心境が変わる可能性を踏まえると現実的に考えることができない           | ①②③  |
| 転職に対する認識        | 転職することが出世に影響するという認識            | 転職しないと出世やキャリアを築くことができない、転職すれば認められると認識している              | ①②③  |
|                 | 転職は仕方がないという認識                  | 転職があるのはしょうがない、と無条件に認識している                              | ①②③  |
|                 | 一時的であることの認識と辛抱                 | 今が苦しくても辛くても、いつか終わりが来るとのことへの期待と我慢が見られる                  | ①②③  |
| 仕事継続の意思         | 仕事継続の意思（本人）                    | 仕事をずっと続けたいという気持ちを持っている                                 | ①②   |
| 共働き継続の意思        | 共働きによる生活レベル確保の願望               | 子供の教育や生活レベルの維持を考えると金銭的に共働きが良いが迷いもある                    | ①    |
|                 | 仕事継続の意思（配偶者）                   | 仕事をずっと続けたいという気持ちを持っている                                 | ①    |
| 仕事継続可否の検討       | 休職制度利用に対する周囲のネガティブな視線と申し訳ない気持ち | 休職制度利用について周囲がネガティブな反応をし、それを受けて迷惑が掛かり申し訳ないと感じる          | ①    |
|                 | 赴任期間による判断                      | 赴任期間が長期になると明確なことで判断をしている                               | ①    |
| 配偶者のキャリア意向の尊重   | 配偶者のキャリア意向の尊重                  | 配偶者のキャリア意向を尊重したいという気持ちがある                              | ①②③  |
|                 | 配偶者のキャリアの心配                    | 配偶者の仕事、キャリアをどうするか気になっている                               | ③    |
|                 | 夫婦間のキャリアプランの認識不足               | お互いにキャリアの意向について話をしたことがなくよく知らない                         | ③    |
| 男性側のキャリア優先      | 夫のキャリア優先前提と迫られる妻側の決断           | 夫はキャリアチェンジしないことが前提で、妻側に決断が委ねられている                      | ①    |
| 会社への意思表明        | 同居できる勤務地の希望意思の表明               | 家族と同居できる勤務地の希望意思を会社へ伝えている                              | ①②③  |
| 転職制度に対する違和感と抵抗感 | 配偶者の就業継続を前提としない制度運用への憤り        | 配偶者の就業継続に対する配慮や運用がされていないことに対して困惑と憤りを感じている              | ①②③  |
|                 | 個人や家族の意思を配慮しない転職制度への違和感        | 個人や家族への影響が大きい転職が会社主導で決定し、人生を変えてしまうことに対してあきらめ、違和感を感じている | ①②③  |
|                 | 個人の志向、意向を尊重することへの期待            | 人によって志向、意向が違うのだからそれを尊重してほしいと考えている                      | ①②③  |
|                 | 転職の必要性とあり方への疑問                 | 転職の必要性とあり方に疑問を感じている                                    | ①②③  |
| 単身赴任の検討材料       | 週末帰宅できることの重要視                  | 土日は帰宅することで転職前とほぼ同様の生活を維持しようとしている                       | ①②③  |

表2 (つづき) カテゴリー概念表

| カテゴリー            | 概念                          | 定義                                         | 該当分類 |
|------------------|-----------------------------|--------------------------------------------|------|
| 単身赴任の検討材料        | 夫の長時間労働による平日の妻の家事（育児）ワンオペ状態 | 夫の長時間労働による平日の育児への不参加と妻のワンオペ状態が起きている        | ①②   |
|                  | 単身赴任中の親族等のサポート              | 配偶者単身赴任中、育児と仕事の両立を可能にする親族または行政、民間サポートを検討する | ①②   |
|                  | 変わらない夫の在宅時間                 | 単身赴任前後で夫の在宅時間に変化があまりない                     | ①②③  |
|                  | 家事の夫婦分担                     | 共働きで家事を分担している                              | ②    |
|                  | 夫と子供の理解と協力                  | 夫と子供が妻が単身赴任することに対して理解・協力している               | ②    |
| 会社からの配慮          | 人事部だから受けられる配慮               | 人事部にいてことで異動希望の意思疎通がしやすい                    | ①②③  |
|                  | 上司や職場の理解と配慮                 | 上司が個別事情や個人の意向に理解を示し配慮してくれている               | ①②③  |
|                  | 個別事情に対応する仕組みの存在             | 社員一人一人の状況に応じる仕組みが存在する                      | ①②③  |
| 見通しが立たないが故の臨機応変性 | 見通しが立たないが故の臨機応変性            | 見通しが立てられないが故に臨機応変にならざるをえない                 | ①②③  |
| 子供への影響による意思決定    | 子供への影響による意思決定               | 子供への影響によって帯同か単身赴任かが決まる                     | ①②③  |
| 転職後の影響           | 意思に反して退職した会社（仕事）への未練        | 本人の仕事継続の意思に反して退職せざるをえなかった                  | ②    |
| 転勤の必要性の認識        | 会社からの転勤の意図の説明               | 転勤の目的、意図を会社から説明されている                       | ②③   |
|                  | 本社経験の必要性                    | 出世する上で本社での経験が必要と考えている                      | ②③   |
|                  | 他エリア勤務経験の必要性                | キャリアを積む上で他エリア勤務経験の必要性を感じている                | ②③   |
| 転職の検討            | 転職に対するハードル                  | 転職に対してハードル、不安、抵抗を感じている                     | ②③   |
|                  | 妻からの転職検討の打診                 | 妻から転職の検討を打診される                             | ③    |
| 転勤後のポジティブな受け止め   | 転勤後のポジティブな受け止め              | キャリアにおいて転勤してよかったと感じている                     | ②③   |
| 本人への影響（単身赴任）     | 将来の計画が立てられない不安              | 転勤のタイミングがよめないため、将来の計画が立てられないことへ不安を感じている    | ②③   |
|                  | 新しい人間関係を築く難しさ               | 新しい人間関係を築く意思が薄く、一から築くのが難しい                 | ②③   |
|                  | 家庭の優先とキャリアの諦めの覚悟            | 家庭の事情で本人の希望と反してキャリアを諦める覚悟を持っている            | ②    |
|                  | 自分の意思、タイミングでのキャリア形成の難しさ     | 転勤があるが故に、自分の意思とタイミングでキャリア形成することが難しい        | ②    |
|                  | 自分のことに専念できる充実感              | 一人暮らしで自分のことに専念でき充実感を感じている                  | ②③   |
|                  | 情報、育成、福利厚生との格差              | 本社から離れることで情報、育成、福利厚生が享受できない                | ③    |
| 本人への影響（子供帯同）     | 転校させてしまう申し訳なさ               | 子供に転校させてしまう申し訳なさを感じている                     | ②    |
| 世帯への影響（単身赴任）     | ライフイベントへの影響                 | 転勤によりその時期にしかできないライフイベントへの負荷、先延ばし、諦めが発生している | ①②③  |
|                  | 家族の時間に対する意識の変化              | 家族の時間をより大切にするように意識が変化した                    | ②③   |
|                  | 単身赴任によるコミュニケーションの減少         | 同居時よりコミュニケーション頻度が減る                        | ①②③  |
|                  | 単身赴任中の経済的自己負担               | 単身赴任中の移動費が会社負担範囲を超える                       | ②③   |
|                  | 妻との別居による夫・子供の生活面の自立         | 妻との別居により夫・子供の身の回りの家事・自活力が上がる               | ②    |
|                  | 家族のコミュニケーションの増加             | 日本にいる時より家族のコミュニケーションが増えた                   | ③    |
|                  | アウトソースによる家事負担の減少            | 家事はアウトソースする文化による家事負担の減少                    | ③    |

表2 (つづき) カテゴリー概念表

| カテゴリー           | 概念                      | 定義                                                  | 該当分類 |
|-----------------|-------------------------|-----------------------------------------------------|------|
| 妻への影響 (単身赴任)    | 将来の計画が立てられない不安          | 転職のタイミングがよめないため、将来の計画が立てられないことへ不安を感じている             | ①    |
|                 | 自分の意思、タイミングでのキャリア形成の難しさ | 転職があるが故に、自分の意思とタイミングでキャリア形成することが難しい                 | ①    |
|                 | 家庭の優先とキャリアの諦めの覚悟        | 家庭の事情で本人の希望と反してキャリアを諦める覚悟を持っている                     | ①    |
|                 | 不在中のストレスの我慢             | 夫不在中のストレスをタイムリーに共有できず我慢している                         | ①    |
|                 | 夫不在による行動の制限             | 夫不在により仕事、プライベートでしたくてもできないことが発生している                  | ①    |
|                 | 夫婦間の負担の不平等感への憤り         | 転職による負担感の夫婦間での不平等を感じている                             | ①    |
| 妻への影響 (帯同)      | 将来の計画が立てられない不安          | 転職のタイミングがよめないため、将来の計画が立てられないことへ不安を感じている             | ①    |
|                 | 新しい人間関係を築く難しさ           | 新しい人間関係を築く意思が薄く、一から築くのが難しい                          | ①    |
|                 | 転居の不安に起因する体調不良          | 転居に対して大きな不安があり、体調面にも影響が及んでいる                        | ①    |
| 子供への影響 (単身赴任)   | 子供と単身赴任者の疎遠             | 子供が成長するにつれ単身赴任者が疎遠になっていく                            | ①②   |
|                 | 子供の精神的ストレスの発生           | 子供に精神的なストレスが発生している                                  | ②    |
|                 | ワンオペ育児による親子のコミュニケーション減少 | ワンオペ育児により子供が親とコミュニケーションをとる時間が減る                     | ①    |
| 子供への影響 (帯同)     | 子供の精神的ストレスの発生とケア        | 子供に精神的なストレスが発生している                                  | ①②   |
| 親族への影響          | サポートする親族への負担            | 単身赴任中の育児・介護等のサポートをしている親族に負担がかかっている                  | ①②③  |
| 父親代替の不在         | 父親代替の不在                 | 祖母のサポートはあるが、父親の代替はできない                              | ①    |
| キャリアブランク発生による葛藤 | 意思に反して退職した会社(仕事)への未練    | 本人の仕事継続の意思に反して退職せざるをえなかった                           | ①    |
|                 | 正社員との処遇(待遇)ギャップによる喪失感   | 正社員時代と比べて待遇にギャップを感じ、喪失感が大きい                         | ①    |
|                 | キャリアブランクの焦り             | キャリアが途切れ、焦りを感じている                                   | ①    |
|                 | キャリアブランクを埋める資格取得        | キャリア形成を再開するため資格取得している                               | ①    |
|                 | 転職配偶者への措置制度の要望          | 転職配偶者に考慮する措置制度があったらよかったのと感じている                      | ①    |
| ポジティブな変化        | 家族のコミュニケーションの増加         | 日本にいる時より家族のコミュニケーションが増えた                            | ①    |
|                 | アウトソースによる家事負担の減少        | 家事はアウトソースする文化による家事負担の減少                             | ①    |
| 金銭的手当では解消されない感情 | 金銭の手当では解消されない感情         | 会社は金銭的な手当では十分出していると感じているが、それで悩みが解消されたり全て納得できるわけではない | ①    |
| ブランク後のキャリアの楽観視  | ブランク後のキャリアの楽観視          | ブランク後のキャリアに対して楽観的に考えている                             | ①    |
| 再就職における葛藤       | 正社員での再就職における葛藤          | また夫に転職があるかもしれないことで正社員としての再就職に躊躇や不安がある               | ①    |
|                 | 住む場所と時期の見通しがつかないことへの不安  | 住む場所の見通しがつかないことを不安に感じている                            | ①    |
|                 | 有期雇用での再就職               | 正社員(無期雇用)ではない契約形態の仕事で再就職する                          | ①    |
|                 | 転職配偶者を雇いたがらない企業         | 企業は配偶者に転職の可能性がある人を雇いたがらない                           | ①    |

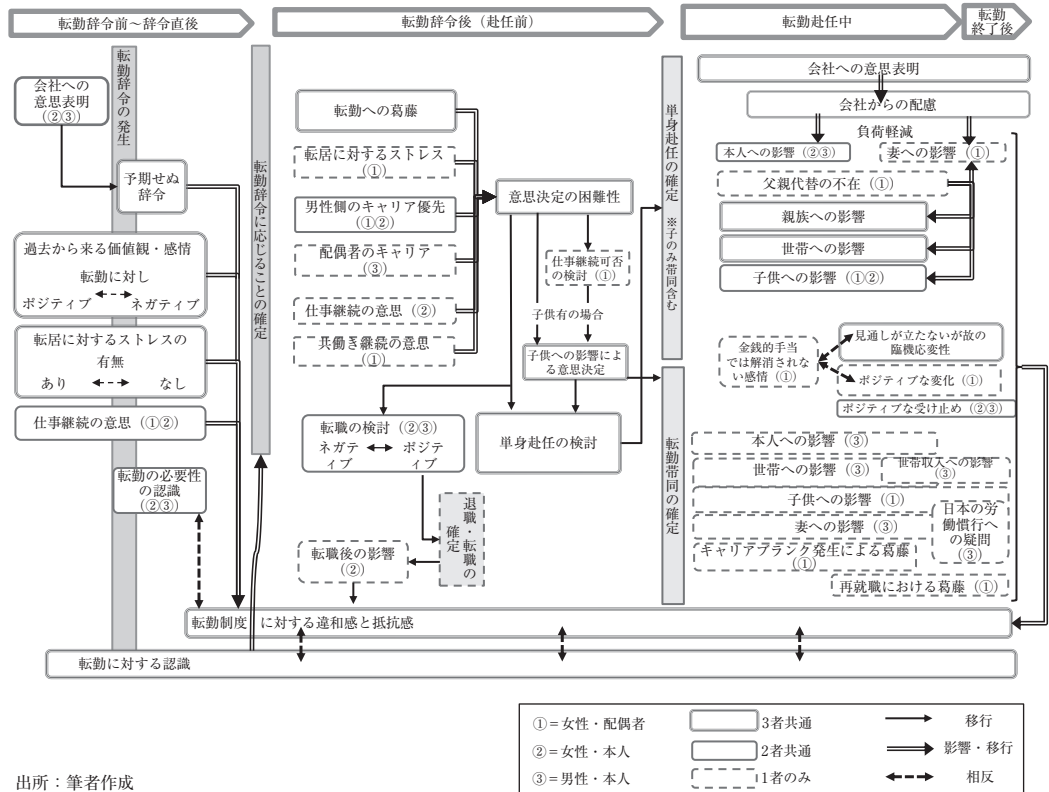


表2 (つづき) カテゴリー概念表

| カテゴリー       | 概念                    | 定義                           | 該当分類 |
|-------------|-----------------------|------------------------------|------|
| 世帯収入への影響    | 正社員との処遇（待遇）ギャップによる喪失感 | 正社員時代と比べて待遇にギャップを感じ、喪失感が高い   | ③    |
|             | 妻の退職後の世帯収入減への不満       | 妻が退職を余儀なくされたことの収入面への影響に不満がある | ③    |
| 妻への影響（帯同）   | キャリア面の不平等感に対する妻からの不満  | 妻からキャリアに対する不平等感に対する不満が出る     | ③    |
| 日本の労働慣行への疑問 | 日本の非流動的な労働市場に対する疑問    | 日本の労働市場の流動化を願っている            | ③    |

出所：筆者作成

図1 転勤発生時の意思決定プロセス（カテゴリーレベルの分析結果）



出所：筆者作成

勤への葛藤』があり『過去の転勤に関するネガティブな経験』『家族同居の意思』『子供を転校させたくないという意思（子供有の場合）』といった葛藤が見られる。また、女性には【男性側のキャリア優先】、男性には【配偶者のキャリア】が見られ、男女問わず、配偶者のキャリアをできる限り尊重したい気持ちが見られ、【意思決定の困難性】に影響を及ぼしていた。

## ⑤【単身赴任の検討】における、日頃の長時間労働生活との比較検討

【単身赴任の検討】カテゴリーでは、各分類共通の概念として『週末帰宅できることの重要視』『変わらない夫側の在宅時間』が含まれる。単身赴任を検討する世帯においては、転勤前後で、家族で過ごす時間に変化がどの程度あるのかを検討材料にしている。背景には長時間労働により平日の帰宅時間が遅く、平日に夫婦・家族で過ごす時

表3 バリエーション例

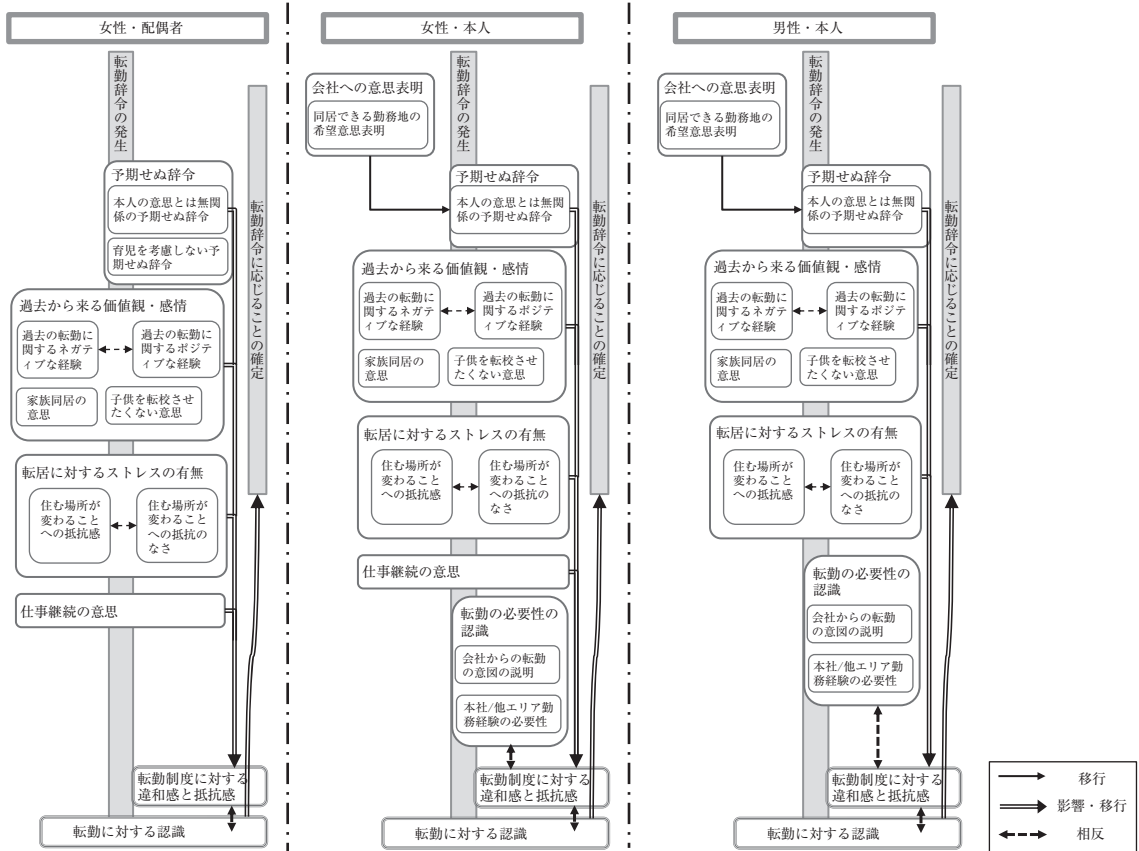
| 概念名                     | バリエーション例                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 本人の意思とは無関係の予期せぬ辞令       | <p>結構、誤解と言うか、離れた上司があまり現状を把握していない中でそれを決められて、それはしょうがないにしても、ちょうど結婚するしないのタイミングで離れるというのは不本意だなというのはありましたね。(調査対象者 C)</p> <p>子供が1歳から別居していて、ちょうど子供が2歳過ぎたくらいにまた住めることになったんですけれども、なぜかですね、私が関西に戻れるのと同じタイミングで、夫が今度は九州に転勤になっちゃったんですよ。(調査対象者 L)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 育児を考慮しない予期せぬ辞令          | <p>3月に出るんですよ転勤が。それで保育園も決まりました、幼稚園も決まりました、入園金も払いました、もう説明会も行きましたって後に立ちちゃって。だって私、入園金とか10万も払ったんですけど、みたいな感じになって。(調査対象者 A)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| 転勤することが出世に影響するという認識     | <p>私は管理職になるときには、イコール転勤だということは理解してて。(中略) 転勤したくないから、私は平社員でいいということを、言ってたんですが。(調査対象者 F)</p> <p>転勤を断るとバツが付くみたいなのが、今はどこまでほんとかどうかわかんないですけど、そういうのがあって。(調査対象者 R)</p> <p>そうですね。まあ、転動しない限りマネージャーになれないと言われていたんで、それって、と思って。(調査対象者 S)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| 転勤は仕方ないという認識            | <p>家族というところも配慮しているような人事というのは少ないな、とは思うんですけども。まあ、何かそれってある意味当たり前かな、というか。ビジネスが当然優先なので、うーん。まあ、そこは仕方ない。仕方がないな、という感じですね。(調査対象者 L)</p> <p>プロジェクトとか、お客さんのことで転勤というかたちになる場合もあるじゃないですか。あの、まあ1年とか2年とかの期限があって。それは何か仕方ないと思っています。(調査対象者 M)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 個人や家族の意思を配慮しない転勤制度への違和感 | <p>転勤って本当に3月に出て4月に引越していくから、こういう人の人生をいとも簡単に紙べら1枚で変える制度だなんていうのは思いますが……。 (調査対象者 A)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| 週末帰宅できることの重要視           | <p>土日帰って来れるんだったら平日遅く帰ってくるパパとそんな大差ないだろうって。全国転勤の家だったらちょっと違ったんじゃないかなって気はするけど。土日お父さんいません、みたいな家には今はならないかなって。(調査対象者 A)</p> <p>極端な話、もしかしたら夫婦で、元氣にご飯を一緒に食べれる回数って数えられるのかなって気になったんですよ。(中略) お互いにずっと、定年まで仮にずっと仕事をしていくとしたら、土日しかないなと。(調査対象者 H)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| ライフイベントへの影響             | <p>子供を作るっていうところも、だから東京から戻ってからだねっていう話はしてましたね。まあ年齢的には、早いに越したことはないっていうのはわかってましたけど、私もさすがに単身赴任で子供を産むのは現実じゃない、ということはわかってたし、何よりそんなことで会社に対して迷惑をかけるので、大阪に戻る保証がなくなるとは思っていたので。(調査対象者 C)</p> <p>もう妊活はずっとしてて、今も。子供は欲しいねって話してて。だから本当にそこは悩みの種ですね。今晚戻ってきて、みたいな風には行かないですからね。(調査対象者 D)</p> <p>主人の転勤の話聞くタイミングでは、もう結婚式場も12月で押さえてしまっていたので。(中略) その時に色々話していて、「子供は2人くらい欲しいね」と話していて、まあどうせっていうは何ですけれども、仕事辞めてついていくってなれば、その時に子供ができれば、育休のような形で少し離れて、また復帰できるといいね、みたいな話はしてましたけど。で、それが私の転勤が決まって、2年半離れるということになったので、「子供はもう戻ってからだね」ということで話をしていましたね。(調査対象者 E)</p> |
| 人事部だから受けられる配慮           | <p>私がいる部門が人事だったりするので。まあ、言ってみたら結構転勤とか、そういうのをもっているお膝元の中に。結構人事にもの言えたりとか、そういう方がいつも力になってくださっていた、ということがあるんですけども。まあ、結果として会社が人事異動を出してくれたのが、そうですね。よかったですね。(調査対象者 L)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| 上司や職場の理解と配慮             | <p>親の状況をたまたま上司に言ったら「それは絶対帰らなきゃだめだ」ってことになって「そうですか」って。人事っていうよりは上司、直の部長がけっこう動いてくれたって感じで。(調査対象者 D)</p>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |

出所：筆者作成

間が短い実態がある。そのため、転勤後に週末に一時帰宅できるのであれば、転勤前と家族が過ごす時間に大きな変化はないと考え、単身赴任の選択に至るケースがある。

⑥【会社への意思表示】とそれに対する【会社からの配慮】と負荷軽減  
単身赴任確定後には、各分類において【会社へ

図2 各分類の部分結果図〈転勤辞令前～辞令直後〉



出所：筆者作成

の意思表示』が見られ、『同居できる勤務地の希望意思表示』を定期的に申告制度で伝えていた。「女性・配偶者」については夫が会社へ意思表示をしたことを確認した。しかし、意思表示し続けても単身赴任による別居状態が解消されないケースもある。一方で、【会社からの配慮】により単身赴任中の柔軟な働き方や赴任期間の短縮など負荷が軽減されるケースもあった。

### ⑦【親族への影響】【世帯への影響】

単身赴任を選択した場合に、【親族への影響】があり、育児・介護等をサポートする親族への負担が確認された。また、【世帯への影響】カテゴリーでは『ライフイベントへの影響』『単身赴任によるコミュニケーションの減少』の概念が共通して見られ、転勤発生により、その時期にしかできない結婚式、子作りといったライフイベントの

先延ばし、諦めが発生していた。

### ⑧【見通しが立たないが故の臨機応変性】

各分類において、単身赴任か転勤帯同かに関わらず、【見通しが立たないが故の臨機応変性】が確認された。転勤赴任中～転勤終了後に発生する様々な影響や今後いつまた辞令があるか予想できない中で、臨機応変に乗り越えようとする姿勢が表れている。

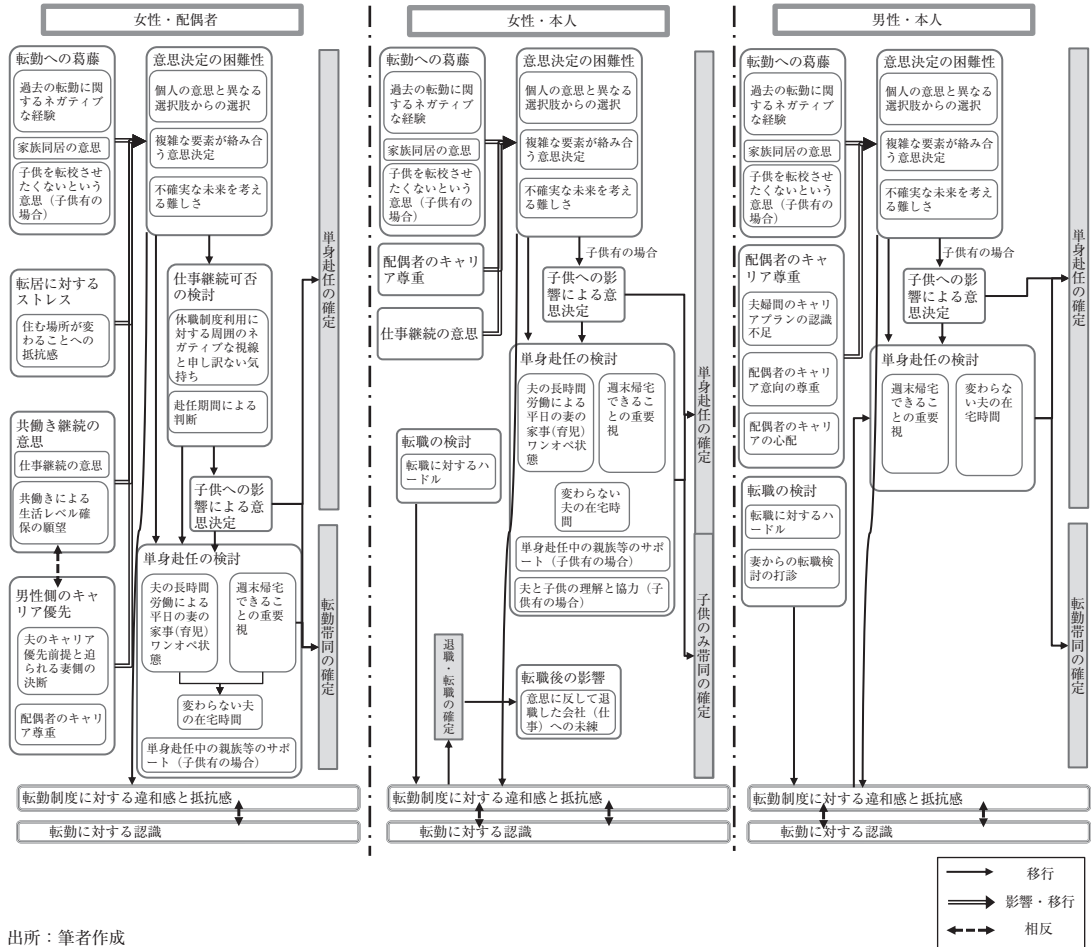
## 3 分類ごとの特徴

分析焦点者の分類により見られる特徴や葛藤・影響が異なるため、以下プロセスごとに説明する。

### ①転勤辞令前～辞令直後(図2)

転勤辞令を受けた「本人」には男女共通で【会社への意思表示】が見られる。『同居できる勤務

図3 各分類の部分結果図〈転勤辞令後（転勤前）〉



出所：筆者作成

地の希望意思表示』をしていながら、予期せぬ辞令を受けることがわかる。また、【転勤の必要性の認識】をしており、それ故に【転勤制度に対する違和感と抵抗感】と相反し、葛藤が生まれる。

「女性・配偶者」のみに見られた概念として『育児を考慮しない予期せぬ辞令』がある。

そして男女間で差が見られるのは【仕事継続の意思】である。「女性・配偶者」「女性・本人」に見られるこのカテゴリー・概念は、男性へのインタビューからは抽出されなかった。

## ② 転勤辞令後（転勤前）（図3）

「女性・本人」「男性・本人」で【単身赴任の検討】において概念の差が見られる。「女性・本人」には『夫と子供の理解と協力』が見られ、女性が

家庭を離れることが男性同等に一般的であると認識されていないことが確認できる。

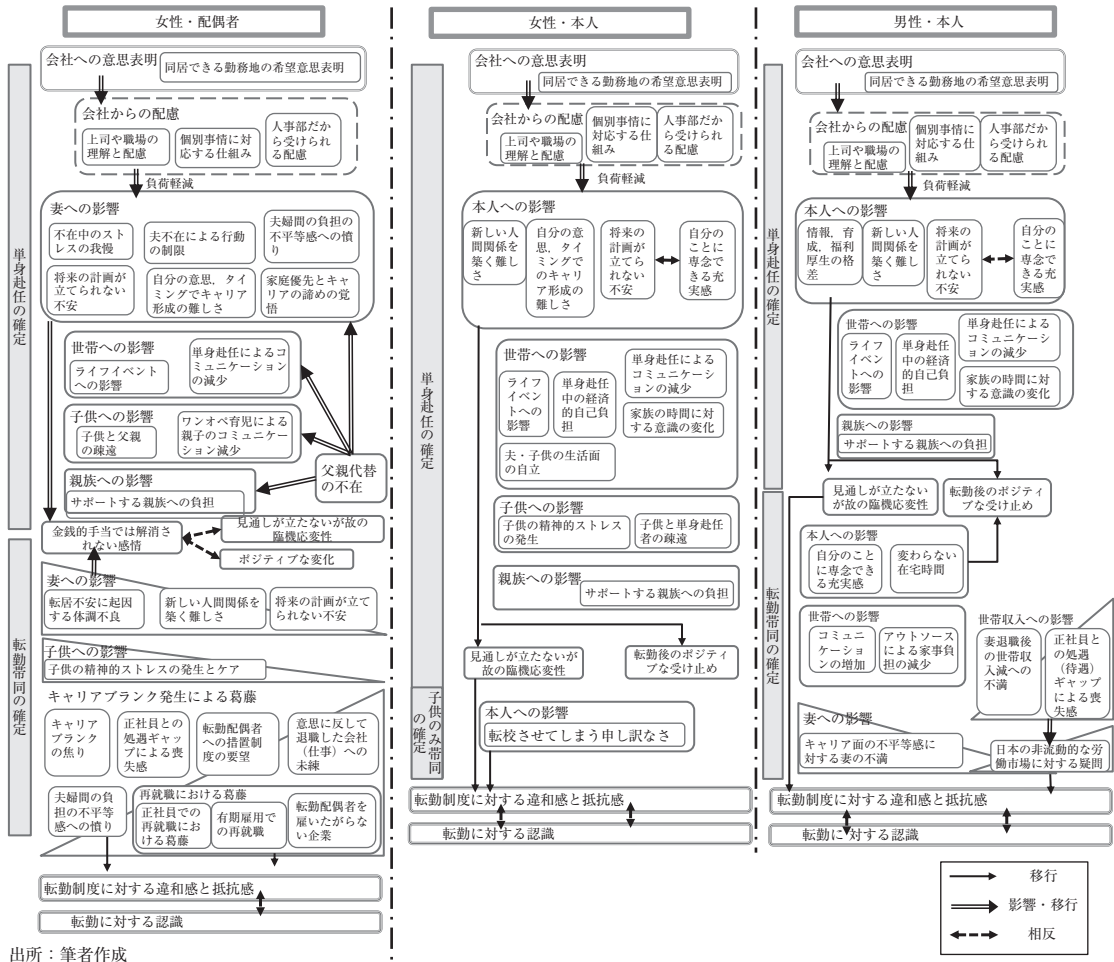
「女性・配偶者」のみに見られる特徴は【共働き継続の意思】と【男性側のキャリア優先】の相反するカテゴリーの発生である。それが【意思決定の困難性】に繋がると共に、【仕事継続可否の検討】という配偶者にしか見られない「調整する側」としての行動に繋がっている。

## ③ 転勤赴任中～転勤終了後（図4）

主に「配偶者・女性」が、転勤者である「本人」と比べて多くの影響を感じていることがわかる。単身赴任者の配偶者は、【父親代替の不在】により、【妻への影響】【世帯への影響】【子供への影響】【親族への影響】を間近に感じ取ってい



図4 各分類の部分結果図（転勤赴任中～転勤終了後）



る。一方で「女性・本人」「男性・本人」共に単身赴任の場合は、同様の影響を認識しつつも【本人への影響】として『自分のことに専念できる充実感』があり、物理的に離れて暮らすことで家庭生活の負担が少ないことが確認できる。

転勤帯同をした場合においては、「配偶者・女性」は【キャリアブランク発生による葛藤】【再就職における葛藤】が発生している。「男性・本人」も【妻への影響】として『キャリア面の不平等感に対する妻の不満』を認識しており、【世帯収入への影響】【日本の労働慣行への疑問】が発生している。転勤終了と共に葛藤や影響が消えるのではなく、終了後も残存することがわかる。

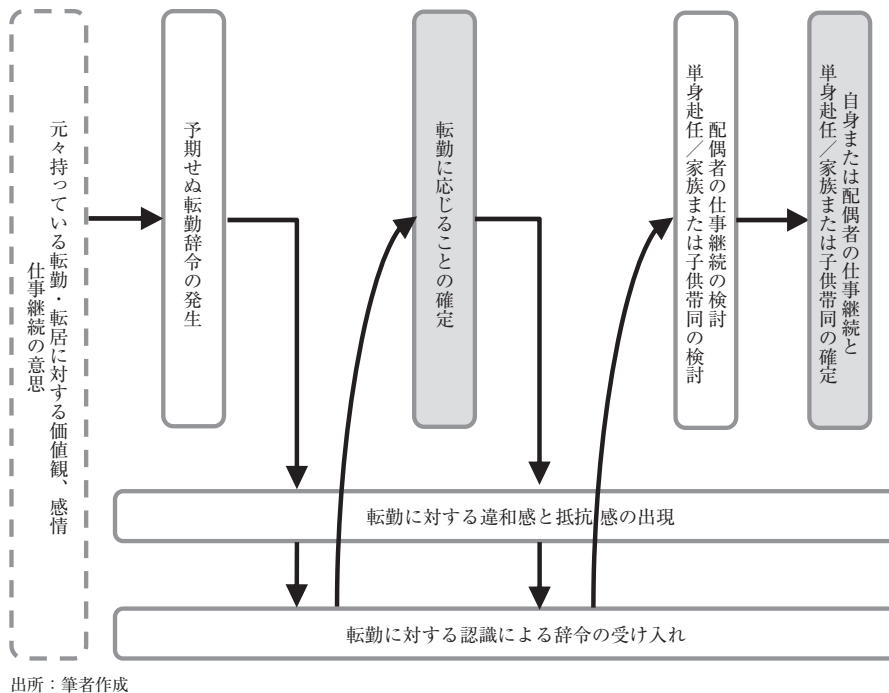
## V 結論と考察

### 1 リサーチクエストに対する分析結果まとめ

#### RQ1 (図5)

意思決定には、「転勤辞令に応じることの確定」と「自身または配偶者の仕事継続と単身赴任/帯同の確定」の2つの段階があることがわかった。また、個人は転勤辞令が発生する以前より、転勤・転居に対する価値観・感情を持ち、過去の経験や個人が持つ価値観により形成されている。女性対象者においては「仕事の継続意思」を明確に持っていた。男性対象者は概念抽出されなかったが、男性にとって仕事継続することは言葉にするまでもない大前提となっている表れと考えられ

図5 意思決定までのプロセスの簡略図



る。

転勤辞令は企業側主導で予期せぬタイミングで発表され、上記の価値観・感情がポジティブかネガティブかにかかわらず「転勤制度に対する違和感と抵抗感」を芽生えさせていた。しかし「転勤に対する認識」は違和感と抵抗感を超越し、「転勤辞令に応じることの確定」に至っていた。

この確定後も違和感と抵抗感は解消されるわけではない。そのような状況下で夫婦は互いのキャリアを尊重したい気持ちを持ちながら、双方の仕事継続、単身赴任が可能かを短期間に情報収集し検討する。本研究では、男性が仕事継続を検討したケースはなく、男女どちらが転勤辞令を受けたかにかかわらず、仕事継続を検討するのは女性であった。

仕事継続、単身赴任の検討にあたっては、家族で過ごす時間をそれまで同等に確保できるかを検討材料としていた。日頃の長時間労働により、単身赴任でも週末帰宅できれば、これまで同等に家族時間が確保できると考える実態が明らかになった。今後、働き方改革が進み、平日の家族時間の増加や男性の家事育児への参加度合が高まると、週末帰宅では同等時間が確保できなくなり、より

意思決定が困難になる可能性が示唆される。

## RQ2

過去の経験から来る転勤・転居に対する価値観・感情がネガティブな場合、転勤辞令に対して葛藤が生じていた。また、夫婦の仕事継続だけではなく、同居・別居、子供の転校にまで関わり、転勤制度自体への違和感と抵抗感は大きい。「転勤制度に対する違和感と抵抗感」と「転勤に対する認識」の間の葛藤は、意思決定前後を通して解消することなく存在する。

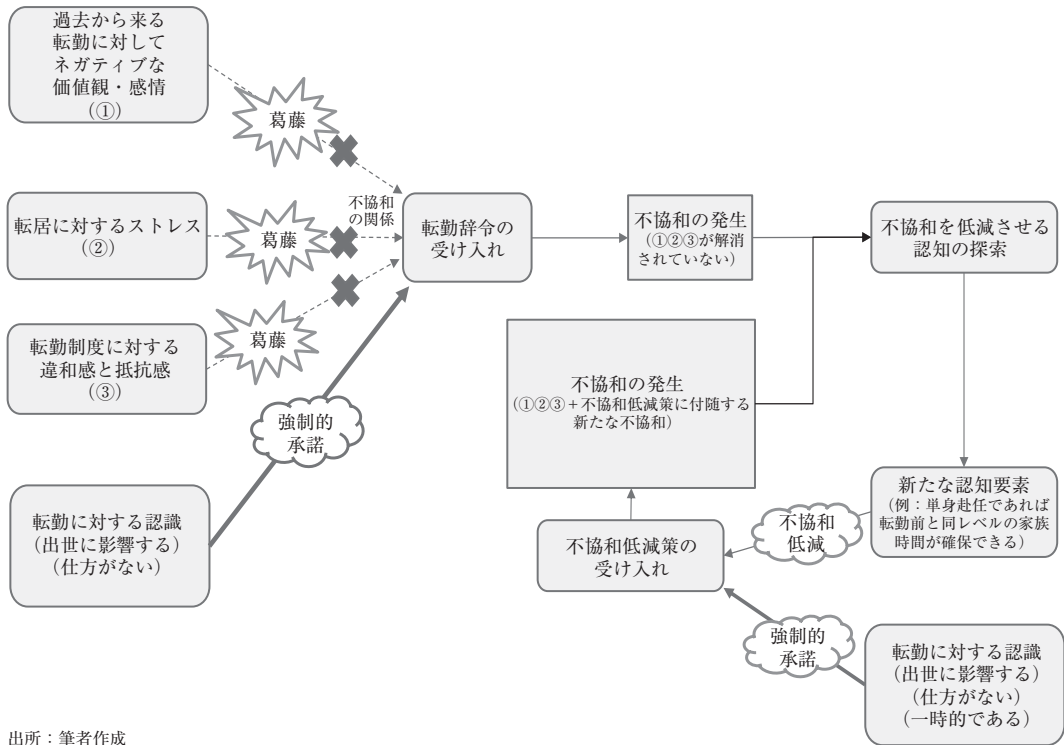
## RQ3

本研究では、個人により度合いは異なるものの、以下のケースは葛藤が少ないことがわかった。

- ・過去から来る価値観・感情が転勤・転居に対して比較的ポジティブである
- ・会社からの配慮を受けている
- ・退職前に一定のキャリア形成をしており、再就職への不安が少ない（女性・配偶者の場合）

今回の調査では、人事部所属による配慮や上司

図6 転勤における認知的不協和と強制的承諾の発生



による配慮が確認されたが、上司との信頼関係や、上司の察知能力に依存する実態が見える。この発見は、個別調整により負荷軽減が可能であることを示唆するとともに、個別調整が属人的であり、全対象者には該当しない不公平なものである側面も指摘しておく。

## 2 理論的解釈

先行研究では、なぜ転勤への抵抗感を持ちつつも、転勤免除配慮を申し出ることもなく受け入れるのかという点は明らかになっていなかった。

本研究では、第一に、転勤辞令の前後のプロセスにおいて、フェスティンガー（1957=1965）の認知的不協和理論で説明する「認知的不協和」と「強制的承諾の効果」が発生していることを明らかにした（図6）。不協和は、自分の行為や感情を変化させることで除去または低減させ、協和状態にすることが可能だ。しかし、行動を変えることがあまりに困難な場合や、不協和が除去されても新しい不協和が別個に作り出される可能性もある（フェスティンガー 1957=1965）とされる。転勤辞

令に付随する意思決定プロセスはまさに、このプロセスを辿っていると言える。

今回の分析結果では、転勤辞令受け入れ後、発生する不協和に対し不協和を低減するための新たな認知探索をしている。一方で「転勤に対する認識」により強制的承諾が発生しており、新たな認知要素の追加では不協和を低減できても解消はできない。不協和低減策として取る行動に伴い新たな不協和も発生する。つまり、転勤発生時の意思決定において強制的承諾が発生した場合、不協和が解消されることはなくループ状に繰り返される（図6右）。

そして第二に、相互協調的自己観による不協和生起（Kitayama et al. 2004; Hoshino-Browne et al. 2004; Hoshino-Browne et al. 2005; 太田 2015）について、太田（2015）が示したとおり、相互協調的自己観を持つ場合は他者介在時に不協和生起の程度を強める、という特徴が転勤における意思決定プロセスでも見られることを確認した。調査対象者は意思決定において「配偶者」「企業」という異なる2つの内集団を持っている。分析結果から

夫婦は互いに相手のキャリアを尊重したい意思が確認されており、自身の価値観・感情等の間で葛藤は起こるものの、「配偶者」の存在が強制的承諾に直接的に作用する繋がりは見られない。一方で「企業」という存在は「転職に対する認識」を生み出し、強制的承諾と不協和の発生に繋がっている。2つの内集団がありながら、「配偶者」という内集団が「相手のキャリアを尊重したい意思」により他者介在としての影響を弱め、「企業」の他者介在の影響をより強め、不協和生起の程度を強めるというパラドキシカルな状況を作り出している。

本研究では、解消されることのない不協和ルールと、その背景に存在する相互協調的自己観による不協和生起という新しい理論上の知見を、共働き世帯における転職発生時の意思決定プロセスにおけるメカニズムとして明らかにした。

### 3 実践への提案

本研究では、企業の存在により個人が「転職に対する認識」を持ち、それが強制的承諾に繋がり意思決定に作用することを明らかにしたが、個人が「転職に対する認識」として持つ内容は、必ずしも企業側が明示しているわけではない。先行研究でも社員が人材育成という転職の目的を認識していないことが示されているが、今回の調査結果でも、「転職が出世に影響する」「転職は仕方がない」といった認識は、個人が組織風土として解釈している場合や上司・先輩から口頭で示唆される場合が殆どである。企業側が転職制度をどのような目的で行い、個人のキャリアにどのように影響するかを明示することは、不要な不協和を低減させる可能性がある。

また、本研究では個別配慮が属人的かつ限定的に行われ、個人の負荷低減が実現されているケースも確認された。このような配慮が全対象者に行き渡る仕組みと組織風土づくりも真実に基づかない「転職に対する認識」を避け、強制的承諾と新たな不協和生起を避ける策となると考える。

### 4 本研究の限界

本研究では、個人が暗黙裡に「転職に対する認

識」を形成し、維持していることを明らかにしたが、企業側が転職やキャリアへの影響をどのように認識し、それを個人にどのように説明または提示しているかという点は把握しきれていない。また、今回の調査は、本人または配偶者の転職辞令を受け入れた経験を持つ者に限定されており、辞令を断った場合にどのような意思決定プロセスが発生するのか、相互協調的自己観が作用するのか、キャリアへ影響が発生するのかは研究の余地がある。

謝辞 本稿は、2019年度法政大学大学院政策創造研究科に提出した修士論文の一部を再構成し、加筆・修正したものです。執筆にあたり終始ご指導いただいた石山恒貴教授に心より感謝申し上げます。また、労働政策研究会議準備委員会の先生方、本研究においてご協力、助言をくださった方々に御礼申し上げます。

- 1) 企業が社員に命じる転居を伴う配置・異動を指す。
- 2) 有休復帰後に転職を命じられた後、時期の変更や有休取得の申請が却下され退職に至ったカネカ社員の妻が、SNS上に不満を投稿したことで世論を巻き込んだ議論を起し、株価が低下、企業側が公式見解を発表した（『日本経済新聞』2019年6月12日、2019年6月21日）。
- 3) カルビーは新型コロナウイルスの感染拡大を踏まえ、単身赴任の解除などを盛り込んだ新しい働き方を発表した（『日本経済新聞』2020年6月25日）。
- 4) 女性の大学進学率は2017年には49.1%まで上昇し、男性と6.8%ポイント差のレベルまで近づいた（内閣府2018）。
- 5) 女性の年齢階級別労働力の内訳は多くが非正規社員であり、管理職における女性比率も2018年時点で12.9%（労働政策研究・研修機構2018）に留まっている。
- 6) 日本では、基本的に整理解雇の4要素（経営上の必要性、解雇回避の努力、人選の合理性・公平性、解雇手続きの妥当性）を満たさないと正社員を解雇できないとする整理解雇法理がある。
- 7) 「育児介護休業法」改正や2007年制定の労働契約法などにより近年では判例にも変化が見られる。1997年「北海道コカ・コーラ・ボトリング事件」、2006年「ネスレ日本事件」では「通常甘受すべき程度を著しく越える不利益を負わせるもの」と判断している（畑中ほか2012；金井2018）。
- 8) 既婚女性を対象にした2016年の調査では、「転職を拒絶すれば、昇進の見込みがなくなる」と回答した人は30代で70.1%、40代で68.0%であり「どちらでもない」の回答を含めると両年代とも96.8%に上る（藤野2017）。
- 9) 認知的不協和理論は、2つの要素が何らかの理由によって相互に適合（fit）しない時に発生するとされ、人は不協和を低減または不協和の増大を回避しようとする行動の変化や認知の変化、新たな情報接触を行い、協和的な関係に修正しようとする（フェスティンガー1957=1965）とされる。
- 10) 「強制的承諾の効果」とは、承諾すると賞が与えられ、承諾しないと罰が加えられる場合に、人は自分の意見の変化をともなうことなく承諾行動をすることがある（フェスティンガー1957=1965）とされる。
- 11) 国家公務員第一種については、現在は国家公務員総合職と名称変更されており、民間企業の総合職同様に幹部候補であ



ることから、対象に含めた。また、フリーランスについても対象者が総合職経験者であり、かつ現在も専門性の高い非定型で複雑な業務を自立して行っていることから、対象に含めた。

12) 当初、夫婦の双方へのインタビューを検討したが、本研究の前に行ったプレインタビューにおいて、お互いの回答が調査を通して明らかとなり、相手に伝わることを懸念する声が出た。そのため、夫婦単位での選定はせず、個人単位での選定をする方がより正確な聞き取り調査ができると判断した。

#### 参考文献

- 石橋洋 (2004) 「配転命令の有効性とその限界：労働法入門」『労働法律旬報』1579号, pp. 19-23.
- 今野浩一郎・佐藤博樹 (2009) 『人事管理入門 (第2版) マネジメントテキスト』日本経済新聞出版社.
- 太田聡一 (2017) 「夫の転勤による妻の無業化について」『全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える』リクルートワークス研究所編, Vol.13.
- 太田壮哉 (2015) 「認知的不協和の文化的差異：顧客満足研究への示唆」『かやのもり：近畿大学産業理工学部研究報告』23号, pp. 17-24.
- 金井幸子 (2018) 「使用者の配転命令権と雇用保障」『日本労働研究雑誌』No.698, pp. 28-37.
- 川端由美子 (2016) 「転勤帯同による離職経験者の特性」『キャリアデザイン研究』Vol.12, pp. 103-113.
- (2018) 「配偶者の転勤に対する諸制度とその課題——異動、休職、再雇用の観点から」『日本労務学会誌』Vol.19, 第1号, pp. 26-42.
- 北山忍 (1994) 「文化的自己観と心理的プロセス」『社会心理学研究』第10巻第3号, pp. 153-167.
- 木下康仁 (2007) 『ライブ講義 M-GTA 実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて』弘文堂.
- 厚生労働省 (2015) 『平成26年度コース別雇用管理制度的実施・指導状況 (確報版)』.
- 菅野和夫 (2004) 『新・雇用社会の法』有斐閣.
- 武石恵美子 (2016) 『キャリア開発論——自律性と多様性に向き合う』中央経済社.
- (2017) 「ダイバーシティ推進と転勤政策の課題」佐藤博樹・武石恵美子編『ダイバーシティ経営と人材活用 多様な働き方を支援する企業の取組み』東京大学出版会, pp. 23-41.
- 田中佑子 (2013) 「人事管理における家族」『日本労働研究雑誌』No.638, pp. 43-52.
- 内閣府 (2017) 『平成29年版男女共同参画白書』.
- (2018) 『平成30年版男女共同参画白書』.
- 中野裕美子 (2003) 「夫の転勤が妻の就業形態に及ぼす影響——夫の単身赴任を選択した夫婦の事例から」『お茶の水女子大学生活社会科学研究会編『生活社会科学研究』第10号, pp. 31-45.
- 新見陽子 (2017) 「家族が抱える高齢者介護の負担——現状と課題」『東アジアへの視点』2017年6月号 (第28巻1号), pp. 11-23.
- 日本経済新聞 (2019) 「『バタハラ』炎上、家庭への配慮欠く？ 育休明け転勤内示に波紋」『日本経済新聞』2019年6月12日.
- (2019) 「カネカ、株主総会で育休騒動に不満の声」『日本経済新聞』2019年6月21日.
- 畑中義雄・瀧田勝彦・本領見・小林妙子 (2012) 『人事労務の実務事典5 労災・セクハラ・安全衛生』秀和システム.
- 濱口桂一郎 (2009) 『新しい労働社会——雇用システムの再構築へ』岩波新書.
- フェスティンガー著、末永俊郎監訳 (1957=1965) 『認知的不協和の理論』誠信書房.
- 藤野敦子 (2017) 「『男女雇用機会均等法』の転勤要件にかかる課題——『夫の転勤・単身赴任アンケート』による女性就労・家庭生活の実態を通して」『日本ジェンダー研究』20, pp. 1-14.
- 松原光代 (2017) 「転勤が総合職の能力開発に与える効果」佐藤博樹・武石恵美子編『ダイバーシティ経営と人材活用 多様な働き方を支援する企業の取組み』pp. 43-63.
- 水町勇一郎 (2007) 「ワーク・ライフ・バランスの視点——なぜ、どのようにして、WLBを進めていくか？」『21世紀生活ビジョン研究会報告』pp. 174-197.
- 三善勝代 (2009) 『転勤と既婚女性のキャリア形成』白桃書房.
- リクルートワークス研究所 (2016) 「特集 転勤のゆくえ」『Works』No.134, pp. 4-35.
- (2019) 「全国就業実態パネル調査 (JPSED) 定点観測 日本の働き方」<https://www.works-i.com/column/teiten/detail029.html> (2019年7月24日).
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 「転勤の実態と課題」『ビジネス・レーバー・トレンド』2017年10月号, pp. 2-51.
- (2018) 『データブック国際労働比較2018』.
- Hoshino-Browne, E., Zanna, A.S., Spencer, S.J. and Zanna, M.P. (2004) "Investigating Attitudes Cross-Culturally: A Case of Cognitive Dissonance among East Asians and North Americans," in Haddock, G. and Maio, G.R. (eds.) *Contemporary Perspectives on the Psychology of Attitudes*, Psychology Press, pp. 375-397.
- Hoshino-Browne, E., Zanna, A.S., Spencer, S. J., Zanna, M. P., Kitayama, S. and Lackenbauer, S. (2005) "On the Cultural Guises of Cognitive Dissonance: The Case of Easterners and Westerners," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.89, No.3, pp. 294-310.
- Kitayama, S., Snibbe, A.C., Markus, H.R. and Suzuki, T. (2004) "Is There Any "Free" Choice? Self and Dissonance in Two Cultures," *Psychological Science*, Vol.15, No.8, pp. 527-533.
- Markus, H.R. and Kitayama, S. (1991) "Culture and the Self: Implications for Cognition, Emotion, and Motivation," *Psychological Review*, Vol.98, No.2, pp. 224-253.

こやま・はるか 法政大学大学院政策創造研究科研究生。  
人材育成・人的資源管理専攻。