

# じっきょう 家庭科資料

(通巻 43号)

## みんなで家庭科を

No. 28

### 巻頭

転勤と女性のキャリア形成  
—有職既婚女性の  
対処経験に学ぶ—

もくじ／転勤と女性のキャリア形成 —有職既婚女性の対処経験に学ぶ……………	1
デビットカードはどこまで役立つか……………	7
母親の就労と子どもの問題行動との関連……………	13
「女性史」の視点をふまえた日本史学習の事例 —「日本の歴史における女性の地位の変遷」……………	18
<b>特集</b> 新教育課程用教科書執筆にあたって……………	23

## 転勤と女性のキャリア形成 —有職既婚女性の対処経験に学ぶ—

和洋女子大学家政学部生活環境学科助教授  
三善 勝代

### 1. はじめに

「人は仕事、家庭、自分自身に関わる発達課題を解決しつつ齢を重ねる存在」とする見方がある<sup>1)</sup>。それに従えば、一人ひとりが仕事を通じてキャリアを形成し<sup>2)</sup> 夫婦間の親密関係を維持し、また、自己表現を行いたいと希求するのは、人間としてごく当たり前の、性別を問わない行為と言える。

しかし、こと女性のキャリア形成となると、男女共同参画社会の実現に向けて諸施策が展開されつつある今日でも、まだ、幾多の障壁が避けられない<sup>3)</sup>。結婚や出産・育児がその一つであることはよく知られているが、転勤（勤務地の変更）も無視できない事象である。

事実、たとえば日本労働研究機構による調査報告

書『高学歴専業主婦の就業意識と生活実態』（1998年）によると、最後の勤務先を辞めた理由として、「夫の転勤」への同行が結婚・出産・育児に次ぐ順位に挙げられている<sup>4)</sup>。転勤を伴う職種、たとえば「総合職」に就いている女性には、さらに、「自分自身の転勤」も起こりうる。

さて、この転勤にどう対処したらよいものか。どんなサポートが求められているか。本稿では、有職既婚女性たちの対処経験をヒントとして、その解の一端を探ることにしたい。こうする理由は、日本社会に根強い性別役割規範のせいであらう家庭運営の責任を背負わされ、職務遂行や自己表現とのバランスに日々心を砕かざるをえない彼女たちの姿にこそ、より多くの示唆が含まれているのではないかと思うからである。

図表1 夫の転勤前後における配偶者の職業変化(単位:%)

		フルタイム	パート・アルバイト	自 営	内 職	その他	無 職	不 明
帯同転勤	転勤前	3.3	10.7	0.7	1.3	1.1	82.5	0.4
	現 在	1.7	9.4	—	0.9	1.1	83.8	3.1

資料出所：(財)労働問題リサーチセンター委託調査「平成2年度 転勤と勤労者生活に関する調査報告書」社会調査研究所、1991年、p.30

注)表1-3-1より、帯同転勤者(458人)の欄のみを提示

図表2 「有職」(出国前3か月まで職に就いていた)回答者10人の属性一覧

回答者名	年齢	就労形態(職種)	職の処置	夫の年齢	夫勤務先業種	北京滞在年数	同居子数(年齢、性別)	特記事項
A	26歳	派遣(事務)	契約切れ	28歳	電気機器	3か月	0	ふたりの出会いは当地留学時
B	29歳	常勤(保育)	退職	29歳	金融・保険	1年4か月	0	夫多忙だが、ふたりの生活優先
C	30歳	常勤(銀行)	退職	34歳	総合商社	6か月	0	自分の海外勤務希望を夫で代替
D	32歳	派遣(通訳)	契約切れ	34歳	電気機器	1年6か月	0	異文化交流をキャリアにつなぐ
E	32歳	常勤(証券)	退職	33歳	精密機器	3年1か月	0	日本人会での交流で人脈拡大
F	35歳	常勤(電気国際部)	退職	36歳	精密機器	3年	1人(6か月、女)	仕事の中断覚悟だが、将来に不安あり
G	37歳	常勤(生保営業)	一時休職	36歳	総合商社	2年6か月	2人(7歳と5歳、男)	主婦達のイザコザよりも仕事が好き
H	38歳	自営(和裁)	一時休職	33歳	自動車	3年3か月	2人(1年8か月、女)	手に職つけたが、人との交流の方を好む
I	41歳	常勤(商社)	退職	39歳	放送・出版	10年	1人(5歳、男)	当地にて再就職。夫帰任し、別居の娘10歳と合流
J	56歳	常勤(婦人服販売)	退職	60歳	電気機器	1年1か月	0(独立別居子2人)	夫の定年退職がカウントダウン

## 2. 夫唱婦随で転進を図る「転勤族の妻」たち

女性たちはこれまで、どうかすると、ことある度に仕事か家庭かの二者択一を迫られ、結局は「家族は代わりがきかない」とか「女の幸せは家庭にある」といった言説を盾に、職の断念に追い込まれて来た。夫の転勤への対処についてもしかり。自分の仕事を投げ打って彼に付き従うことこそが、「妻の美德」と称えられている。しかし、本当にそれが唯一最善の手立てなのだろうか。

(財)労働問題リサーチセンターの『転勤と勤労者生活に関する調査報告書』(1991年)によれば、数値こそ小さいが、転勤前にフルタイムの職を持っていた妻の半数近くが、夫の転勤に同行してそれを失った(図表1)。しかも、夫の新任地で新たな職が得られる保証もない。その質問票調査には、筆者も委員の一人として参加させていただいたのだが、自由

回答欄で「勤めを辞めて夫の転勤に同行したけれど、転居先で仕事が見つからないので困っている」と、切々と訴えていた妻たちの声が忘れられない<sup>5)</sup>。

企業経営のグローバル化によって、転勤も、近年は国内に留まらない。海外では、ワーキング・ビザが得られない限り就労は許されないので、夫の海外派遣に同行した妻の失職は、国内転勤の場合以上に明白な事実である。

にもかかわらず、日本企業の多くが国内転勤の場合と同様に配偶者の同行を当然視し、事前に直接、その意向を問うてはいない。まして、現地訪問や求職支援の配慮も皆無に近い<sup>6)</sup>。

それゆえ、北京での面接調査(1997年)に応じてくれた22名(出国前3か月までの有職者は10名)(図表2)の中には、事前準備の不十分なまま出国し、突然の異文化状況に、当初は適応の危ぶまれた人がいた。しかし、ほとんどが、異文化体験の好機

図表3 夫婦の転勤対処パターン

夫婦形態（妻の職の有無）	夫婦同居による対処	夫婦別居による対処
片働き夫婦（妻無職）	家族帯同転勤	「単身赴任」
共働き夫婦（妻有職）	おしどり転勤	通勤ター・マリッジ

と前向きに捉えて同行を決め、帰国後のキャリア再形成を励みに現地生活を送っていた。それどころか、自分の海外勤務の希望を夫の派遣への便乗で代替した妻もいた。また、現地のNGOに自身の活舞台を見つけてしまい、夫の帰任後も現地に留まった人もいた<sup>7)</sup>。

夫の転勤への同行を帰国後の転進への助走機会とする、彼女らの前向きで逞しい転勤対処術は、おそらく、海外派遣の場面に限られるものではなく、国内においても見られるにちがいない。否、むしろ、そうした術を案出し得ている妻たちのほうが多数派であろう。全国どこでも通用する資格の取得に精を出す人や、その道の達人となってIT起業をしよう人などについての報道を、よく見かける。

しかし、だからといって、日本企業の転勤施策における対配偶者措置の欠如を、放置しておいてよいわけではない。手始めに、育児支援に主力を置く現下の「ファミリー・フレンドリー」施策<sup>8)</sup>に、転勤関連事項を盛り込んでみてはどうだろうか。

### 3. 転勤者夫婦に可能な選択肢

なるほど、民法752条には夫婦の同居と相互扶助が定められており、また、夫唱婦隨を信奉する人々もいる。しかし、その条項の一般的解釈によれば、いわゆる「単身赴任」でも実証済みのように、仕事ゆえの一時的別居は例外とされている。つまり、勤労者夫婦には、夫婦別居の選択が禁じられているわけではないのである<sup>9)</sup>。

では、転勤者とその妻はどんな手立てを採ることができようか。ふたりにとって、目下のところ可能な選択肢とは、どのようなものか。

図表3をご覧いただきたい。妻の職の有無—すなわち共働きか否か—と夫婦の同・別居の区別とに基づいて整理すれば、勤労者夫婦の採りうる手立ては大別して4パターンある。

その図表において、「家族帯同転勤」とは転勤者が家族を伴って移動するもので、大多数の日本企業が原則としている措置である。このパターンの実態は

前節で見た通りである。勤労者側の家庭の事情でこれができない場合、例外措置として許されているのが「単身赴任」である。すなわち、「単身赴任」は、今や日常茶飯事となっているほど増加しているだけに、手軽に、また拡大解釈して使われているが、本来の意味を辿れば、夫（父親）だけが働く片働き家庭を前提とし、しかも彼の側から転勤への対処を捉えた概念なのである。

この場合の家庭の事情とは、子供の教育、持ち家の管理、老親の世話などであり、その背景を探ると、わが国家族関係の典型的な特質—従来の性別役割規範を基礎とした「亭主は達者で留守がよい」とする淡白な夫婦関係と、子供優先の親子関係—が浮かび上がってくる。「単身赴任」をもたらず素地は、すでに、片働き家庭の日常生活の中に醸成されていると見られる<sup>10)</sup>。

図表3の右下「通勤ター・マリッジ」(commuter marriage)とは、共働き夫婦がそれぞれの仕事の都合で一時的に離れて暮らす形態を指す<sup>11)</sup>。休日にはふたりが会おうとして互いの住居を「行き来する(commute)」ところから、そう称されているが、ほかにも、通い婚、別居結婚、遠距離結婚、週末結婚といった呼称を持つ。

夫と妻の双方に起こりうる転勤等の職務異動に、他方が同行しない対処法である。異動の要請に夫婦別居で対応する点は単身赴任と似ているが、妻の就労の有無に関して決定的な違いがある。すなわち、このスタイルは、夫婦双方が各自の職業生活を営み続けるために選ぶ、これまでつねに妻たちが強いられてきた職の断念という犠牲を避けるために選ぶ、いわば「婦唱夫隨」の夫婦別居を意味している。

1970年代のアメリカで目立ち始め、80年代中頃の時点で約70万組に達すると推定されている。わが国でも、国家公務員や大学教員あるいはジャーナリストといった専門職や管理職の間では、さほど珍しくはない。

働く女性向けのある月刊誌による読者調査では、最近、そのスタイルへの違和感が薄れつつあり、漸

## 4 みんなで家庭科を

増傾向も窺えるとのこと<sup>12)</sup>。また、カップル自身が名乗りをあげ、類似のスタイルの実践者たちをルポして回り、1冊の本にまとめたケースも出ている<sup>13)</sup>。新世紀を迎え、わが国でも、ようやく、この形態が、職種の違いに関わりなく、キャリア形成と親密関係維持の一方法として認識され始めたようである。

なお、俗称「おしどり転勤」とは、共働き夫婦の双方に起こりうる転勤に、他方も雇い主に転勤を願って同居をかなえる対処法である。社内結婚の場合に限るなど、さまざまな制約条件があるため、実際にこのパターンを採りうるケースはきわめて稀有である。

### 4. 「離れて暮らし、共に生きる」コンピューターたち

「コンピューター・マリッジ」の実情を把握するため、共に専門職・管理職にあるコンピューター夫婦50組の、主として妻のほうから話を聞いた(1989年)<sup>14)</sup>。図表4が、別居開始の契機と該当組数である。

予想に反して、別居の決定には時間をかけていなかったため、その背景を探ってみると、次の2点の存在が判明した。すなわち、1) 異動そのものが業務上の必要から要請されており、昇進などのメリットを伴うものである、2) ほとんどの妻がすでに婚前から仕事を続けて行こうと決意し、そうしたプランに理解を示し協力を惜しまない男性を夫に選んでいる、という点である。(なお、この2点は各紙の後日取材でも追認されており、興味深い<sup>15)</sup>。)

第一の点は企業の異動措置のあり方を示唆するものであり、その現況については次節に譲る。

第二の点は夫婦関係に関わり、勤労者側で対応しうる課題である。女性たちの報告によれば、夫たちは妻に向かって、「自分を磨くことは裕福な生活をするよりも大切」(天文台研究員、30歳)、「君が普通のおばさんになってしまうのは困る」(大学教員、45歳)、「家事は苦手だから、資料の収集や整理を手伝うよ」(大学教員、47歳)、「働くのは人間として当たり前。男に頼りきりの女は嫌い」(大学教員、36歳)などと言う人たちであった。

コンピューター夫婦は、性別役割や夫婦同居の社会通念に左右されない自分なりの人生哲学を持ち、互いに成長し合おうとする、うらやましいほどの対等なパートナー同士の間柄にあった。人間として仕事も家庭も持って当然と考えるので、その両立には努力を惜しまない。別居はその努力の延長線上にある

図表4 調査対象者の別居開始の契機

記号	別居開始の契機	組数
A	結婚当初から	10組
B	B1 夫の転勤や研修	15
	B2 妻の転勤や研修	4
	B3 夫と妻の転勤や研修	4
C	C1 夫の就職や再就職	1
	C2 妻の就職や再就職	4
D	D1 夫の転職や勤務先変更	8
	D2 妻の転職や勤務先変更	2
	D3 夫と妻の転勤や勤務先変更	1
C2D1	妻の再就職と夫の転職	計 1
		50

ものとされ、ごく自然な感じで始められていた。

別居による二重生活には、長所も短所もある。子育てを終えた妻たちが、自分のペースで暮らせる、青春再来の感がする、などの長所を挙げていたのに対し、育児期にある妻たちは、協力的な夫と離れることになって家事・育児の全責任が集中し、精神的な負担が増すといった短所を指摘していた。

しかし、総じて、一時的な事態と割り切り、柔軟な対応で切り抜けていた。このスタイルの継続や今後の再経験についても可能と評価し、さらには、「夫婦の同居・別居についてはフレキシブルに対応すればよいと思うけれど、別居してみても初めて、同居の時には気がつかなかったこと、つまり、夫婦や家族の絆を密にするにはメンバー一人ひとりの意識的な努力が必要だということに、気づくようになったのも事実」(大学教員、30歳)と、コンピューター・マリッジの意義とでも言える点を指摘した人さえいた<sup>16)</sup>。

### 5. 企業の転勤措置概況

転勤を要請する諸企業の措置状況に目を転じると、そこには、コンピューター・カップルに顕著な柔軟性とは逆に、硬直性が目立つ。男性社員に対しては、いわば「至上命令」の形で転勤辞令が発せられており、本人の意思がある程度反映できる勤務地選択の試みも、まだ少数の企業でしか実施されていない。他方、女性社員の転勤は、男性並み労働を受け入れるか否かの「踏み絵」に用いられている。

労務行政研究所の隔年調査によれば、調査対象諸社での5年前と比べた転勤者数が横ばい状態であるのに対し、転勤者選定における「本人事情の配慮」

は、前回調査の数値から20ポイント以上の大幅減であったと報告されている<sup>17)</sup>。転勤者にとって選択肢の少ない状況が改善されていないと憂慮されてくる。

「女性が働きやすい」とされる企業でさえ、人事担当者からのヒアリングに基づく限りでは、必ずしも、女性差別の体質が改善されているわけではないように思われる<sup>18)</sup>。

## 6. まとめに代えて

転勤者夫婦に可能な4種の対処パターンのうち、家族帯同転勤と通勤者・マリッジのケースから、どんな示唆が汲み取れたのだろうか。

筆者の場合は、確たるポリシーもないまま「自分探し」を続け、中年になってようやくキャリア再開を始めた出遅れ組であるせいか、はたまた、「転勤族の妻」の一員でもあるせいか、ジグザグのキャリア・パスを辿らざるをえない前者の事情に、共感を

禁じえない。と同時に、しぶとくしたたかに生き抜く術には、感心させられもする。一方、独自の人生哲学を持って初志を貫徹する後者の凛とした姿勢からは、大きな刺激を受けると共に、早期よりのライフデザインの必要性を痛感させられた。「家族」や「生活経営」の授業では、こうした思いが反映できるよう心掛けている。

日本企業における転勤措置の今後については、結局のところ、性差別温存の組織風土を含む運営全体の抜本的な改革が、必要なのではないかと考えている。転勤措置ないし人事異動は確かに全施策の一部にすぎないが、「将棋のコマ」ならぬ貴重な人的資源を動かすのであり、経営の根幹に関わるからである。自発性や自己申告に基礎を置くシステム、個々人の全き人生の展開に敏感な懐の深い経営が、新世紀にはふさわしい<sup>19)</sup>。

### 注

- 1) E.H.シャイン著／二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房、1991年
- 2) ここでいうキャリア形成とは、人がその生涯において何らかの仕事を選び取り、その仕事の遂行を通じて経験と実績を積み上げ、自己の潜在能力を存分に発揮しようとする営為を指す。この定義は、主として、前掲書<sup>1)</sup>の理解に基づく。
- 3) 総理府編『男女共同参画白書（平成12年版）』
- 4) 日本労働研究機構『高学歴専業主婦の就業意識と生活実態』（資料シリーズNo.77、1998年）p.7
- 5) (財)労働問題リサーチセンター委託調査『平成2年度 転勤と勤労者生活に関する調査報告書』社会調査研究所、1991年
- 6) 日本企業の海外派遣施策における配偶者措置の欠如に関しては、白木三秀『日本企業の国際人的資源管理』日本労働研究機構、1995年でも指摘されている。
- 7) 三善勝代「海外派遣者の配偶者の生活と意識—北京での面接調査を基に—」『和洋女子大学紀要』第40集（家政系編）p.127～138、2000年
- 8) 脇坂明「ファミリー・フレンドリー企業と男女の雇用機会均等」（佐野陽子・嶋根・志野編著『ジェンダー・マネジメント』第5章、東洋経済新報社、2001年）
- 9) 川井健『民法入門（2）家族法』有斐閣新書、1986、p.27
- 10) 詳細については、三善勝代・岩男寿美子「単身赴任の日本の背景」（岩男・齊藤・福富編『単身赴任』第3章、有斐閣、1991年）を参照されたい。
- 11) F.E.ウィンフィールド著／三善勝代訳『通勤者・マリッジ—離れて暮らし、共に生きる—』白桃書房、1999年
- 12) 『日経WOMAN』2001年8月号、日経ホーム出版社
- 13) 西川栄明・晴子『結婚の新しい形—フレキシブル結婚の時代—』宝島社新書、2001年
- 14) 三善勝代「通勤者・マリッジの実態—首都圏における50組の夫婦への面接調査を基礎として—」日本家政学会家族関係部会『家族関係学』No.10、p.68～81、1991年

## ⑥ みんなで家庭科を

- 15) たとえば、朝日新聞（1993年11月2日）、毎日新聞（1998年9月28日）など。
- 16) 三善勝代「コンピューター・マリッジ」（袖井・岡村・長津・三善『共働き家族』第5章、家政教育社、1993年）
- 17) 労務行政研究所『労政時報』第3364号、1998年9月4日発行
- 18) 三善勝代「＜女性支援企業＞12社の転勤措置状況」『産業組織心理学会第12回大会発表論文集』p.42～44、1996年
- 19) 三善勝代「ダイバーシティ・マネジメント」『JILリサーチ』1994年夏季号、p.3

### 〈平成14年度 じっきょうの家庭科教材のご案内〉

**新刊**

**ニュービジュアル家庭科 資料+成分表**  
B5判 264ページ  
定価 780円



- 資料と成分表を1冊にまとめました。
- 成分表は、食品の栄養成分が一目でとらえられるカラーグラフとしました。

#### ニューライブラリー家庭科 資料集+成分表

B5判 248ページ  
定価 780円

- 資料と成分表を1冊に
- 成分表は、約400品目の食品図鑑(ライブラリー)の構成

#### カラーグラフ五訂食品成分表

ABワイド判 208ページ  
定価 680円

- カラーグラフで栄養成分上の特徴が視覚的にとらえられます。

#### 新選食品成分表

B5判 224ページ  
定価 650円

- 「五訂食品成分表」から身近な約1,100品目を収録。
- 質の高い写真を掲載して、各食品の要点を簡潔に解説しました。

※その他、豊富な教材のラインナップで先生のお授業をサポートします。