

「転勤」を伴う働き方が出生意欲に及ぼす影響：
若年正規雇用者のジェンダー比較分析から

○藤野 敦子（京都産業大学）

「日本型雇用システム」とも呼ばれる日本独特の雇用慣行はカップルの性別役割分業に立つ「男性稼ぎ主型家族」を前提としてきた。そのため、日本の企業組織は、Acker（1990）の言う、いわゆる「ジェンダー化された組織」の典型と考えられ、採用、昇進等の慣行を通じて、男性優位のジェンダーパターンが再生産されてきた（Nemoto,2016）。

住居の移動を伴う転勤は、とりわけ男性の幹部候補者に生じるキャリアパスと解されてきた。転勤を受け入れた場合、家族に大きな犠牲が生じる。しかし男性正社員はたとえ組織からの一方的な命令であっても長期雇用、年功賃金の恩恵にあずかり、一家の稼ぎ手として家族を扶養する責任を全うできるため、受容してきたと考えられる。このように男性正社員が転勤に応じることでジェンダー化された組織は再生産され、維持されてきたとも言える。

近年、少子化対策や人口減少対策の議論の中で転勤の見直しが話題にのぼるようになってきた。今後、正社員カップルがさらに増加することが予測できるが、転勤の存在は女性の就労やカップルの出生行動にマイナスの影響が出る可能性がある。転勤制度を見直し、「男性稼ぎ手型モデル」から「共稼ぎ型モデル」へシフトすることが重要な社会課題になってきている。2020年以降の新型コロナウイルス感染症の蔓延をきっかけとしたリモートワークの普及により、ようやく、企業の転勤制度が揺らぎ始めた。

本研究では、日本型雇用システムにおいて男性の幹部へのキャリアパスとみなされてきた「転勤を伴う働き方」が、中高年層と比べ比較的ジェンダー平等志向を持ち、将来共稼ぎカップルとして生きていく可能性のある無配偶正社員の将来の家族形成の意欲、すなわち出生意欲にどのような影響を与えているのかを考察する。組織がこれまでジェンダー化されてきた点を踏まえ、特に、男女正社員の出生意欲の違いに注目する。その影響が男女で異なるのか否かで組織内部の男性中心のジェンダーパターンが維持されているのか変容しているのかが予測できると考えられるからである。このため、発表者が新型コロナウイルス感染症の蔓延前の2018年に独自に実施したアンケート調査のデータを使用し、操作変数を用いた順序プロビットモデル（Extended Ordered Probit Model）によって分析をする。

分析結果からは、無配偶正社員男性の場合、「転勤を伴う働き方」は出生意欲を高めているが、女性には、その関連性は認められなかった。他方、女性の場合は、有意水準10%であるが、転勤の配慮を含むワーク・ライフ・バランスの恩恵を受け、働き方に満足している場合に出生意欲が高い傾向が見られた。これらは、正社員が男性稼ぎ手型のジェンダー化された組織の規範を内面化し、実践していると考えた場合の仮説の符号と同じ結果である。つまり、「転勤は男性のキャリアパス」で「ワーク・ライフ・バランスの配慮は女性」いったジェンダー化された日本型雇用システムのパターンが多く組織で実践され、それが若年層に対しても規範として浸透してきたことが示唆されている。

文献

Acker, J. (1990) Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & society*, Vol.4, No.2, 139-158.

Nemoto, K. (2016) *In Too Few Women at the Top: The Persistence of Inequality in Japan*, Cornell University Press.

キーワード：転勤、出生意欲、ジェンダー化された組織