

【審査論文】

**均等法下の国家公務員による通勤・マリッジの実態と含意
— 通産産業省初の女性官僚、坂本春生のケースを手がかりとして —**

三善勝代

**The Actual State and the Implications of Commuter Marriages by National Government Officials under the Equal Employment Opportunity Law :
By means of the Case of Harumi Sakamoto, the First Woman Officer in the Ministry of International Trade and Industry as a Clue**

Katsuyo MIYOSHI

【要旨】

男女雇用機会均等法が施行された25年前、夫婦共働き世帯はまだ少数派であったが、職場からの転勤（勤務地の変更）の要請に対し、一時的な夫婦別居つまり通勤・マリッジで応える事例が存在した。国家公務員夫婦5組と通産産業省（現、経済産業省）初の女性官僚、坂本春生の場合が、それに該当する。国家公務員女性の転勤見直しが求められている現在、そうした先駆的な対応の実態と含意を把握すべく、両者のケース・スタディを試みた。用いた主資料は、前者を含む専門職・管理職の別居夫婦50組に対する面接・聞き取り調査（1989年筆者実施）の結果と坂本の体験記（1988年公刊）である。坂本に対しては、面接による追調査も実施した（2011年8月）。

その結果、国家公務員夫婦が通勤・マリッジによって職務を完遂し親密関係も保持できるのは、主として、赴任期間つまり夫婦別居の期間がほぼ2年未満と短い上に、日頃から万全の備えをして共働き継続に臨んでいることによる、と判明した。ただし、夫婦双方の異動に際してこの種の対応を繰り返せば、結果的に別居期間が長引くことになり、個人的な努力を超える事態も生じかねない。

共働きが多数派となり、男女双方におけるワーク・ライフ・バランスが標榜されている今日、転勤施策についても、国家公務員夫婦が提案し坂本が展望するように、本人の意向と家族事情を反映させたものが、その実現に繋がると考えられる。しかし、民間企業における過去20年間の大勢は、依然として「会社主導の転勤者選定」となっている。そうした傾向に歯止めをかけるような支援が、まずは国家公務員から実施されることを期待したい。

キーワード：転勤 (transfer)、通勤・マリッジ (commuter marriage)、国家公務員 (national government official)、通産省初の女性官僚、坂本春生 (Harumi Sakamoto, the first woman officer in the Ministry of International Trade and Industry)、男女雇用機会均等法 (the Equal Employment Opportunity Law)

【緒言】

今年(2011年)は男女雇用機会均等法(以下、「均等法」と略記)が施行されてから25年目にあたる。均等法をめぐる民間企業の人事管理について、この四半世紀の流れを大まかに振り返ってみると、転勤(勤務地の変更)との関連が少なくない。すなわち、当初は、同法の趣旨に沿って従来の性別管理を排し女性の職域を広げるべく、転勤の有無に基づく職種別あるいはコース別制度を導入する動きが目立った¹⁾。しかし、これは主に女性社員を対象としたものであったため、やがて国連の女性差別撤廃委員会から「間接差別」(間接的な性差別)だとする改善勧告を受け²⁾、施行20年を機に、大幅な強化改正が行われるに至った。転勤に関しては、その応諾を総合職募集・採用の要件とすることや、その経験を昇進の要件とすることが、禁止された³⁾。

折しも、年頭のプレス報道によれば、「人事院が女性職員の転勤見直しを各省庁に要請」したという(2011年1月30日付 毎日新聞)。国家公務員の処遇は男女同等が原則であるが、この人事院要請がとくに女性を対象とするのはなぜか。その背景にはおそらく、男女共同参画社会基本法(1999年公布・施行)との関わりがあるとみられる。すなわち、同法に基づいて、男女ともに一人の人間として個性や能力を発揮できる社会の実現に向け、あらゆる分野での具体的な取組みが開始されることになった。年次計画の策定・推進・見直しが毎年行われ、2005年の第2次基本計画を経て2008年の参画加速プログラムにおいては、女性公務員の活躍促進が、医師や研究者と並んで3つの重点分野の一つに挙げられ、数値目標も掲げられた⁴⁾。こうした継続的な取組みの結果、2010年現在、国家公務員として採用された人に占める女性の割合は、目標に到達した。しかし、管理職(大半が異動・転勤を経て登用)に占める女性の割合は、2009年において2.0%と、まだ低水準に留まっている⁵⁾。

ともあれ、国家公務員に限らず勤労者一般において転勤がとくに「問題」となりやすいのは、有配偶の場合であろう。なぜなら、その応諾にあたっては配偶者の意向や家族の事情が無視できないからである。まして夫婦双方が有職の共働き世帯では、同居に拘って一方の転勤に他方が同行しようとするれば離職も覚悟しなければならず、共働きを継続しようとするれば夫婦の一時的な別居も起こりうる。そして、20年前まで専業主婦世帯より少なかった共働き世帯数が、2009年現在では995万に達し、専業主婦世帯831万を凌駕している⁶⁾。

では、実際に夫婦別居で転勤の要請に応えた国家公務員は、どのような事情からこれを決断したのだろうか。別居期間はどれほどで、その間の生活はどう営まれるのか。当事者はこの生活形態をどう評価し、どこに意義を見出しているか。今後、どんな転勤施策が望まれるか。

本研究においては、均等法が施行され始めた頃、共働き世帯がまだ少数派であった時期に、逸早くコミュニティ・マリッジ(共働き夫婦による仕事ゆえの一時的な別居)⁷⁾で転勤に対処した国家公務員のケース2種を検討することによって、こうした疑問の解明を試みたい。その一方は、夫婦ともに国家公務員の5組であり、他方は、よく「通商産業省(現、経済産業省)初の女性」と冠される坂本春生(以下、「坂本」と略称)である。前者は、筆者による1989年調査—専門職・管理職の共働き別居夫婦50組に対する面接・聞き取り(以下では、「専門・管理職調査」と略記)⁸⁾—で対象とされた人たちに含まれており、後者は、「均等法元年」に経験した単身赴任生活を振り返って手記—『私の生き生き北海道』(1988年、北海道新聞社刊。以下では、「坂本の体験記」と略記)—を公刊している⁹⁾。

【方 法】

1. 研究方法の概要

主として、前掲2種の通勤・マリッジのケースにかかわる資料—①専門・管理職調査の結果、②坂本の体験記—を用い、資料①から抽出された国家公務員夫婦5組のケースと、資料②に著された坂本のケースを検討する¹⁰⁾。これらを主資料とする理由は、次に述べる通り、より適切なものが他に見当たらないゆえである。

均等法が施行され始めた当時、専業主婦世帯における夫婦別居での通勤対処、つまり「夫の単身赴任」は、既婚通勤者の3人に1人の割に及ぶとも言われて一般の注目を浴び、いくつかの調査が行われると共に、手当を支給する企業も見受けられた¹¹⁾。しかし、まだ少数派であった共働き世帯における夫婦別居、通勤・マリッジは周知されておらず、時折、ニュース・メディアで「妻の単身赴任」—実際には子を伴っていても—として、あるいは新しい家族のあり方として、単発的に報道されるにすぎなかった。専門・管理職調査の結果(資料①)は、そのような状況下で実施・入手されえた希少な一次資料である。

坂本は後掲の略歴に示される通り、異動する度に「初の女性」と称されてきた。個人情報の入手し難い昨今にあって、公刊された手記(資料②)は貴重であり、これを利用しない手はあるまい。また、仕事と私生活の両立は職位の高低や性別を問わず、ほとんどの勤労者が直面する課題であり、まして先駆者の体験からは多くの示唆が得られるにちがいない。なお、幸いなことに、坂本のケースについては、筆者による本人へのインタビュー(2011年8月実施)でデータの再確認と補足が行えている。

さて、ケース・スタディは、大きく3段階を踏んで進められる。初めに国家公務員夫婦5組のケースを、その母集団である専門職・管理職夫婦50組と対比させつつ検討する。次の段階で坂本のケースを扱い、最後に、これら3者を比較する。

第1段階における「対比」を通じて、国家公務員による夫婦別居生活の特徴が掴める。第2段階の作業からは、地方勤務を引き受けた女性官僚の心境と単身生活の実態、および危機的状況が詳らかになる。また、彼女の人生観、仕事観、および組織の未来像も明らかになる。その上で最終段階の比較・考察を行えば、より明示的な知見が導き出されることになる。

2. 使用主資料の概要

本研究に用いる主資料①専門・管理職調査の結果と②坂本の体験記は、概略、次の通りである。

2.1 専門・管理職調査の結果—対象者の基本属性—

専門・管理職調査は、通勤・マリッジの実態把握を目的とした面接・聞き取りで、週に3日以上、1年以上のあいだ離れて暮らす(または、その経験をもつ)専門職や管理職の共働き夫婦50組が対象とされた。ただし、妻の就労が夫婦共働きの規定要因なので、主に妻から聞き取りが行われた。それゆえ、後述のケース・スタディにおいても、断りのない限り、妻の発言が示されることになる。

友人・知人を介して得たその50組の基本属性を示せば、年齢は40代が半数に迫り、30代がこれに次ぐ。子どもを2人持つ夫婦が半数弱で、最終学歴については、ほとんどが大学卒以上である。世帯年収(税込み)は、1100万円以上が過半数を占める。職業では教員が最も多く、次いで、妻の場合はジャーナリスト、夫は管理職となっている。

この50組中、夫も妻も国家公務員である夫婦は5組。妻の所属省庁は5組とも同一となっており、坂本の所属先とは異なる。この公務員夫婦5組のプロフィールは表1の通り。AとCのケースが実査時点においては同居中であった。妻が地方勤務となっているEのケースでは、主に夫から話を聞いた。

2.2 坂本の体験記—構成と骨子—

坂本は1986年に「札幌通商産業局長」として単身赴任をした。翌年にはこれを離任することになり、その直後に、札幌での経験を振り返って本書を出版している。

全5章から成り、章題は第1章が「憧れの北海道から現実の北海道へ」、第2章「北海道とともに」、第3章「北海道の明日を拓く」、第4章「北海道ひとやすみ」、第5章「ありがとう北海道」である。どの章題にも「北海道」の文字が見えるのは、坂本によれば、北海道への謝意を表すためとのこと。

通勤・マリッジの開始、つまり一時的な夫婦別居を決めた経緯は、第1章第1節「札幌通商産業局長を命ずる」に詳しい。同章第2節『「初の女性」通産局長』では、性別役割から自由な環境で育ったという生育歴も含めて、就職の経緯と職歴が述べられる。第2章には、別居生活の実態が記され、その第5節「女性と職業（しごと）」で、女性と仕事についての意見が述べられる。

第3章は職務面の報告であり、任務達成の一証となる記録『明日の北海道を拓く二百人委員会報告書』が大幅に引用されている。第4章は、同業の夫の海外勤務に伴い家族揃って豪州に滞在した時のことで、こうした経験の共有が今回の単身赴任に繋がったと示唆している。最終章はいわば「まとめ」であり、前4章中には示せなかった家計面を含む身辺の出来事一道内各地への小旅行、スキー初挑戦、テレビ出演などが報告され、併せて、「退任に悔いなし」の心境とお世話になった方がたへの謝意が述べられる。

なお、読み解きにおける本書からの引用箇所には、末尾（ ）内にページのみを記すことにした。

【結果と考察】

1. 国家公務員夫婦5組についてのケース・スタディー 専門職・管理職夫婦との対比を含む —

1.1 コミューター・マリッジ開始の経緯

1.1.1 別居決定の契機

専門・管理職の共働き夫婦5組が夫婦別居を始めたきっかけは、「夫の異動」が半数を超えて最も多く、「妻の異動」は2割、「夫婦双方の異動」は1割であった。ほかに、結婚当初から別居した夫婦が2割おり、別居の決定に逡巡や葛藤があったとするケースは少なかった。

国家公務員は民間企業勤務者と異なり、基本的に男女同等の処遇を受ける。つまり、報酬はもちろん、昇進・昇格、異動・転勤に性差がない。それゆえ、夫婦とも上級職（異動経験あり）に在る対象5組については、表1内の右側に示す通り、3組において「夫婦双方の異動」が別居の契機となっていた。長期的に見れば、この契機は他の2組にも該当しうる。事実、Aにおいては、これが結婚当初に生じており、Eにおける「妻の異動」は、夫が妻の転勤を優先させた結果である。E（夫）は次のように述べている。

「本来なら地方回りをしたほうが出世するけど、子どもが小さい間は東京を離れたくなかった。このような事を折りにふれて上司の耳に入れておくと、これが本人の希望だとされ、地方勤務は猶予される。」

表1 国家公務員夫婦5組のプロフィール

対象者記号	妻の年齢	夫の年齢	結婚歴	子ども数	居住の現状	別居の契機
A	41歳	43歳	17年	2人	同居	結婚当初から
B	33	34	6	1	別居	夫婦双方の異動
C	45	45	22	3	同居	夫婦双方の異動
D	44	48	17	0	別居	夫婦双方の異動
E	40	46	14	2	別居	妻の異動

注1) 居住の現状： 調査時点において夫婦が同居しているか否か

2) 別居の契機： 一時的な夫婦別居を始めたきっかけ

1.1.2 開始の背景

専門・管理職夫婦が別居を決めた背景には、職務状況と夫婦関係にかかわる事柄が存在していた。すなわち、要請された転勤は昇進などを伴い、転勤者本人にとって有利な異動であったし、また夫婦の間には、共に仕事と家族に関わりつつ成長し合っていくと対等なパートナーシップの関係が築かれていた。

この2点は国家公務員夫婦にも該当しており、まず職務状況に関して言えば、妻たちの所属省庁では、地方勤務は現場経験を得る貴重な機会とされ、昇進にも結びつき、以前から慣例として受容されてきた。

次に夫婦関係についても、たとえば、結婚後1か月で別居となったAは、「夫は大学時代の同級生。キャリア形成にプラスなら、互いに足を引っ張らないと約束して結婚した。別居も予想していた」と言い、Bは同期入省の夫と別居前提の「職場結婚」をしている。また、同居の実母から家庭生活への全面的な支援を得て国際別居を終えたばかりのCは、「女性の共働き成功の秘訣は理解ある夫を見つけることだと思う。夫が一番の協力者でないと困る。子や親は選べないが、夫は選べる存在」と述べている。

さらに、妻の転勤(昇進)を優先させた前掲のE(夫)によれば、「そもそも、僕たちは共働き前提で結婚した。共に仕事と家庭をやって行こうと決めていた。人生は楽しめばよいので、転勤して出世することは余り望んでいない」とのこと。仕事や家族を自分の人生にどう位置づけるかまでも、明言された。

1.1.3 別居決定の要因

専門・管理職夫婦における別居の決定には、8要因—①別居の予測と備え、②周囲における別居例の存在、③別居期間の予測、④仕事への積極的な関与、⑤結婚観・家族観、⑥家事・育児協力者の存在、⑦子どもの意思、⑧その他(転居の忌避、職住接近の実現など)—の組み合わせが作用しており、これらの要因のうち、④と⑤はほとんどのケースで確認された。

国家公務員の場合は、異動が年次順となっており、赴任期間も経験からほぼ予測可能である。また、対象5人の所属先は共働き女性が比較的多い省庁なので、夫婦別居の例に事欠かない。要因①～⑤は5組全部に作用していた。

要因⑥は子どものいないD以外の4組で日頃から確保されていたから、これは、子どもをもつ共働き公務員夫婦にとって、別居決定の要因というよりもむしろ、「多忙な日々を円滑に送るための必須要件」なのかもしれない。中には周囲の協力にとくに恵まれたケースもあって、たとえば、国際別居をしたCは、「育児期には実母や妹・お手伝いさんがいて、人手は過剰なほどだった」と言う。

国家公務員夫婦5組において、要因⑦の作用は確認されなかった。

1.2 別居生活の状況

専門・管理職夫婦について、開始された二重生活の状況を見ると、まず別居期間では、5年以上10年未満の夫婦が最も多く、最長は23年間、平均は約5年である。妻の住居や妻と子どもの住居を本拠世帯とする夫婦が7割を占めており、子どもを持つ夫婦37組のうち、過半数の母親が子どもと同居していた。帰省や訪問の頻度は、週1回以上が最も多かった。

この生活に付随しがちな家計の負担増やコミュニケーション阻害などの障害については、ほとんどの夫婦が別居開始の背景において確認された対等な親密関係と柔軟な発想・対応で—すなわち、「仕事と家庭の両立には出費を惜しまない」という態度で一切り抜けていた。

国家公務員夫婦については、表2の左側で、まず、別居の経験回数が3組において3回以上となっており、最多はDの4回である。別居期間の最長は国際別居の経験もあるCで、通算8年間となっている。異動は慣例でほぼ2年毎にあるとされるが、事実、別居期間を回数で除した平均は1.9年となる。

子どもをもつ4組についてその同居者を見ると、Cでは祖母、Eでは父となっている。前述のように、

この父子同居は妻の単身赴任を優先させた結果であり、将来的には夫が動くことになるかもしれない。

それにしても、彼の生活技術の習熟と活用の程度は抜群で、妻不在にも困る様子はない。「僕はまめ料理もうまい。昔からよくやっていて、しないと調子が狂う。週末にまとめ買いをして、前の晩に翌日のおかずを作っておく。大型冷蔵庫をフルに活用している。子どもたちは最近、温めるくらいのことはできるようになった。でも、彼女たちを放って置きたくはないから、妻がいない分、職場からの帰宅を早めなければならない。僕たちの場合、強いて言えば、その点が別居生活のマイナス面だろうね。」

自身の異動で国際別居をしたCの場合は、不在中の家計の管理も子どもたちと同居の実母に任せていた。子どもの教育と別居生活について、「親は子どもが自分の望む方面に進めるよう環境整備をすればよいのだと思う。離れていて寂しくないことはないけれど、それを紛らす方法もいろいろある」と語る。

半年間の別居も含めれば4回の別居経験を持つことになるAは、これまでを振り返って、次のような心情を吐露している。「1回目（結婚して1か月後）と2回目の時が心理的につらかった。（なぜなら、）男女関係の強い時期で、家族としての実績がなかったから。それに、2回とも海外別居だったためもある。元の関係に戻らないかもしれないという覚悟で別居した。3回目と4回目は、子どもがいたけれど、育児の面で実母や周囲の助けがあって、心理的には楽だった」と。他方、家計の管理については割り切っており、「両立のためならお金に頓着しない」といった基本方針で臨んでいる。

半年間の在外研修と東北地方への転勤経験を持つDは、「現地の人びとの生活心情を肌で感じることができ、視野が広がった」と言う。

ただし、地方に赴任した夫とは逆に中央勤務となり、別居が再び始まったBは、「夫はよく育児を手伝ってくれていたので、彼と別居となると困る。育児の全責任を私ひとりで担うのはつらい。むしろ地方勤務のほうが定刻に帰宅できることが多く、保育の人手も見つけやすかったので、自由時間も多かった」と振り返る。目下、訪問の頻度は月2回で、夫が妻子の住む本拠世帯を週末に訪れている。

表2 国家公務員夫婦における別居生活の基本属性と別居生活にたいする妻の評価

対象者	回数	通算年数	妻の居住地	夫の居住地	子の年齢	子との同居者	評価
A	3回	5.5年	松山	東京	5歳	母	⑥
B	1	2	東京	長野	2	母	⑤
C	3	8	ウィーン	東京	2,3	祖母	②
D	4	6	東京	名古屋	—	—	①、⑦
E	1	1	大津	千葉	13,10	父	①、④

注1) 回数：1年以上継続して別居した経験の回数
 2) 通算年数：1年以上継続された別居の合計年数
 3) 居住地：最近の別居について回答者が述べた地名
 4) 子の年齢：初回の別居の開始時における子の年齢
 5) 同居者：子と常に同居の身内（子どもから見た続柄）
 6) 評価：別居生活にたいする妻の評価（内容は右記）

評価の内容：①自分のペースで生活できる ②仕事に打ち込める
 ③青春再来の感がする ④相手への思いやりが増す
 ⑤家事や育児の責任が集中して、精神的な負担がふえる
 ⑥身近な話し相手がいなくなってストレス解消し難く、寂しさも増す
 ⑦家屋の修繕や器具の修理が滞り、無用心になる
 ⑧不在の配偶者に替わり援助を申し出る親戚に対し、気遣いする

1.3 別居生活にたいする評価とその意義

コンピューター・マリッジにたいする評価を求めたところ、専門・管理職夫婦の場合、自分の異動で別居した妻（2割）は、「仕事に打ち込める」、「自分のペースで暮らせる」といった肯定的な評価を下したが、育児期にあって家事・育児に協力的な夫と離れた妻は、否定的な意見を述べていた。

この生活形態の意義としては、何と言っても、従来に家族帯同転勤で生じてきた妻の離職が回避できることにある。ほかには、「離れて暮らすことから、家族の絆を維持するには意識的な努力が必要だと気づかされる」という発言もあった。

国家公務員の妻による評価は表2内の右側に示した通り、AとBは短所のみ、CとEは長所のみを指摘し、Dだけが長短の両方を指摘している。Eが長所を2点挙げているため、全体的には長所の指摘が短所の指摘を上回った。自身の異動で単身赴任中のE(妻)は、次のように述べている。「別居生活では何といても自分自身のための時間がふえた。同居の時は、まず仕事と家族のために時間を使い、自分のための時間はほんの少しだった。でも、今はデパートにも行けるし、好きなテレビ番組を見る時間もある。寺巡りもできれば美術館にも行ける。自分の欲望に従って自由に行動できるのは実に愉快だ。他のだれでもない、自分が選んだこの別居生活。有意義に暮らしたいと考えている。男の単身赴任は苦勞が多いといわれるけど、女はむしろ赴任したほうが楽。私たちの場合、子どもと一緒に暮らす夫のほうが、よほど大変だと思う。」

なお、地方勤務の意外な利点として、育児の協力者が中央勤務よりも確保しやすいということがある。子連れで地方に赴任した経験のあるAは、「時間的には地方勤務のほうが余裕がある。育児については実母が来てくれたし、近所の主婦に手伝ってもらえた」と語る。Bも「地方勤務のほうが残業の度合いが少ない上、保育の人手が見つけやすい。ベテランの保育ママさんに助けてもらえた」と言う。

1.4 国家公務員夫婦の家族観および転勤施策への提言

国家公務員夫婦(Eのみ夫)からは、さらに、それぞれの家族観や転勤施策にたいする意見が示された。

A：経験や情報を共有するのが「家族」だと思う。同じ別居でも、海外別居と国内別居では、また国内でも遠距離か近距離かで、出会う頻度や電話の頻度が異なり、経験や情報の共有に影響する一つまり、互いがどういう生活をしているか、何を考えているかがわからなくなる一から、家族の契りは結んでいても、実質的な「家族」とは言えなくなる場合も生じる。それで、今は毎日忙しいけれど、週日に1度は、また週末には、大家族と一緒に夕食を摂ることにしている。

企業側でも、社員の転勤についてキメ細かな工夫が必要だと思う。たとえばあるスーパーでは、社員に全国的な転勤を受け入れるか、一定地域に限るか、それとも定着型かの選択機会を与えている。これも一つの解決策だと思う。生活の場と仕事の場が極端に離れすぎるのはノーマルではない。省庁の転勤でも、まだ職員の家庭事情を十分に考慮しているとは言えない。

B：職場の先輩から「結婚しても二人四脚で」と助言されたし、この別居生活では夫婦がもたれ合わないから、悪くはないと思う。でも、そもそも一緒に暮らしたいから結婚したわけなので、あまり長くなるのもどうかと思う。別居の場合、コミュニケーションをとり合うことが大切になってくる。私は、できれば、子どもの成長を夫と共に見守りたいし、楽しいこと(おいしい食事を摂るとか、共通の趣味をするなど)を共有したい。

C：転勤については個人の価値観に従ってそれぞれに対応すればよいと思う。ただ、われわれのような国家公務員の場合、本省は企画立案だけを行い、地方がその実施をする現場だから、地方勤務は現場を学ぶチャンスになる。職場での自分の位置がわかるから、経験できればしたほうがよい。

D：夫婦別居は好ましいとは思わない。共働きでやむをえない場合に限る。子どもの教育のために別居するなんて、私には理解できない。なぜなら、家族とは夫婦の絆こそが土台だから。

転勤には労働者の為になる転勤一昇進に結びつく、貴重な経験を学べるなど一と、そうではなくて単なる員数合わせ的な転勤とがある。そして、日本企業の転勤権は強大で個人にとって「やむをえない転勤」の場合が多すぎる。日本では労働者がすべて一直線に走らされている。スーパーは多少ともキメ細かな転勤施策をやっているようだから、参考になるのではないだろうか。

E(夫)：別居婚は自分のバランス感覚に照らし合わせて、やれるならチャレンジしてみたらよい。失うもののほうが多いなら、時期をずらしてみたらどうか。子どものためには夫婦一緒に暮らしたほう

がよいと思う。僕にとって家族とは子どもが中心の「気分転換の場」。子どもに残せるものは教育しかない。田舎の土地は整理してきた。老後は孫の面倒をみて、娘たちの仕事を助けるつもり。

どうやら、国家公務員夫婦5組が今後の転勤施策としてほぼ共通に期待するのは、勤労者本人の意向を尊重し家族事情にも配慮したものと言えそうである。

2. 坂本についてのケース・スタディ

2.1 坂本春生の略歴¹²⁾

1961年、大学4年時に国家公務員上級試験に合格、「経済官庁、初の女性幹部候補生」と喧伝される。これ以降、幾度か繰り返される異動の都度、「初の女性」という呼称が付きまとう。翌62年、通商産業省（俗に通産省）に入省。66年に結婚（相手は同省の同期生）。80年、生活産業局日用品課長に就任し、「通産省初の女性課長」と称される。大臣官房企画室長（「通産省初の女性企画室長」）を経て、「男女雇用機会均等法元年」にして結婚20周年にもあたる86年、札幌通商産業局長に就任。翌87年、この任を解かれた時点で退職。国家公務員としての在職期間は25年間となる。かねてからの理想通り、子どもは3人。

退官後、民間企業の要職を歴任し、現在は社団法人日本ファシリティマネジメント推進協会会長である。

「初の女性」と呼ばれてきた経歴について、インタビューでは、パイオニアであるゆえに享受できた特別待遇を「創業者利得」とみなして、とてもありがたく思っているとのことであった。

なお、国家公務員においては1985年まで定年制がなく、幹部職員早期退職勧奨が一般的であったとされる。ただし、坂本は自身の退職について勧奨との関連を否定している。

2.2 コミューター・マリッジ開始の経緯

通産省に勤務する坂本は、1986年（昭和61年）6月、札幌転勤の内示を受け、11日に着任した。それから約1年間（87年6月25日まで）の単身赴任生活、すなわち通勤・マリッジであった。

2.2.1 内示受諾から着任までの心境と家庭状況

中央官庁ではほぼ2年毎の異動が通例なので、そろそろ内示が出る頃だと予想はしていたが、次のポストと任地については想定外であり、また家庭の事情もあって、これまでのような即答はできなかった。

同期入省の夫は大臣官房総務課長という激務で多忙を極めているので、頼るわけにはいかない。子ども3人の幼少時にこそお手伝いさんの手を借りていたが、大学生、高校生、小学6年生に成長した最近では、坂本自身が一切を賄うようになっている。それに、80歳を超える両親もいる。

夫と相談の結果、平日の家事をお手伝いさんをお願いして、週末には帰京することになった。しかし、条件に合う人の探索が難航し、出発直前になってようやく見つけることができた。

2.2.2 単身赴任を決めた理由

家事協力者の件も含め、このほかにも、札幌への単身赴任を後押しする要因が多数存在した。すなわち、①性格が楽天的、②子どもの受験が前年に済んでいた、③高齢の親が健在、④周囲に別居結婚の先例があった、⑤趣味等を通じて日頃から北海道に憧れており、また実際、新婚旅行で訪れている、⑥早期からかなり明確な結婚のイメージを抱いていた、⑦結婚歴が長く（20年）、家族との旅行や海外生活の経験もある、などである。

2.3 別居生活の状況

2.3.1 職務関連

赴任の初仕事は職員訓示であり、そこでは、目標—北海道の置かれた逆境から抜け出すべく、広く一般に開かれた議論を重ねて行く—を提示するだけでなく、仕事の合間には私生活をエンジョイしようと提案

した。その目標は結局、「明日の北海道を拓く二百人委員会」の開催に結実したので、職員からは120%の協力が得られたと満足している。

2.3.2 相互訪問

毎週末の帰宅時には、平日に済ませられなかった用事を片付けたり、行きつけの洋装店に出向いたりした。札幌・東京間の1時間半が、気持ちの切り替えに役立った。

子どもの夏休みには、彼らと一緒に旅やスキーを楽しんだ。夫の来訪は雪祭りの時に一度だけである。

2.3.3 住居

3棟各4階建ての公務員合同宿舎の二階。土地の広い北海道だけあって、LDKのほかに和室が3つある。扇風機は必要ないが、リビングルームにある煙突つきの強力な灯油ストーブで、家中が暖まった。

2.3.4 危機的状況

遭遇した危機的状況としては、家族の相次ぐ入院が該当する。まず、乗馬が趣味の長女に首の骨折があるとわかり、手術と治療を受けるために入院。次いで、1月3日に父親が突然、失語症のような状態になり、救急病院に駆け込んだ。在京中の出来事であり、また緊急入院の必要はなかったことが幸いであった。また、後日の検査を兼ねた入院治療も結局3週間ほどで済み、無事、退院となった。

2.3.5 「札チヨン生活」(札幌での一人暮らし)についての感想

坂本は一人暮らしとなって初めて、家族の世話をしないで済む身の気楽さを実感するようになった。

「ここで一人住まいを始めてみて、まず世の中の男性の多くは、こんな楽をして職業生活をしているのかとつくづく感じた。永年、家事をしながら職業をもってきたことを重荷に感じたり、またそのことを職業上のハンディに思ったりしたことは一度もなかったが、家へ帰っても家族の世話をしないで済む身にはじめてなってみると、その楽なこと。すべての時間が自分のためにあるというこの時間の豊かさは、お金で言えば一夜で億万長者になったぐらいの気持ちで、すっかり有頂天になった。」(p.27)

しかしその分、家族にしわ寄せしているわけであり、彼らに恩返しをしなければと思う。

「単身赴任した以上、くよくよしても仕方がない。自由な時間をおおいに活用して、充実した生活をするとともに、日ごろできなかつたことにも食欲に手を出し、自分をリフレッシュしつつ磨き上げることが、せめてもの家族への恩返しと思い直した。」(p.28)

2.4 仕事観、人生観、および組織の未来像

女性と仕事について坂本がよく受ける質問の一つに、結婚して子どもが3人もありながら働くのはなぜかというものがある。第2章第5節では、この問いに答える形で、坂本の仕事観・人生観、さらには今後の組織のあり方が率直に述べられる。

「正直に言って私は学生の頃から、職業のない人生も、家庭生活のない人生も、どちらも考えたことがなかった。両方あるのが私の人生だと、頭から思い込んでいた。」(p.105)

「従来、企業その他の職場において、男女を区別して扱ってきたのは、実際に女性が男性より劣っているからというより、むしろ組織にとっては、画一的なタイプの人間の方が都合が良かったからではないだろうか。」(p.109)

「しかし時代は次第に変わりつつある。男性社会においても画一性を排し、多様な個性を尊重しようという傾向が出てきているし、家族の問題を重要視して、単身赴任はいうに及ばず、転勤拒否反応も見られるようになってきている。」(p.110)

「このような時代の移り変わりに対応して、企業やその他の職場でも、性別とか学歴とかにとらわれた人の採用や、個人の生活環境や個性を無視した画一的なやり方より、むしろこういうものに十分配慮

して、種々の多様な人材を多様なやり方で包含していくことが、今後の経営に必要であることに、すでに気がつきはじめているように思う。もしまだであるとしても、その時期はそう遠くはないであろう。」(p.110)

3. 専門・管理職夫婦と国家公務員夫婦と坂本のケースの比較

表3～表5は、コンピューター・マリッジ開始の経緯、一時的な夫婦別居生活の状況、および当事者による評価と意義について、専門・管理職夫婦と国家公務員夫婦、および坂本のケースにおける要点を箇条書きの形で示したものである。以下において、各表を説明する。

3.1 コンピューター・マリッジ開始の経緯

表3で別居開始の契機を見ると、専門・管理職夫婦で「夫の異動」が多数派であるのに対し、国家公務員夫婦では「夫婦双方の異動」となっており、坂本においては「本人の異動」である。

開始の背景には、専門・管理職夫婦の場合、異動が本人にとって有益なもので、夫婦間にも対等な関係が築かれている、という事情が存在した。国家公務員夫婦においても同様な傾向が認められ、まず異動は職場の慣例となっているので、予測と備えが可能である。また、夫婦関係についても、全5組が共働き前提の結婚をしていた。坂本には、さらに、早期からの「公私両立は当たり前」とする意識が顕著であった。

一時的な夫婦別居の決定にはさまざまな要因が働くが、専門・管理職夫婦においては、「仕事への積極的な関与」と「結婚観や家族観」の2要因が全件で作用していた。末子が12歳で育児期を脱している坂本においては、「家事」協力者の確保が単身赴任を可能にする大きな要因であった。しかし、そのほかにも、結婚歴が長く家族との共有体験も豊富であるなど、単身赴任を後押しする要因が多数存在した。家事・育児協力者の存在は、育児期にある国家公務員にとって、確かに別居決定要因の一つではあったが、それよりもむしろ、「多忙な日常生活を円滑に営む上での必須要件」となっていると考えられた。

表3 コンピューター・マリッジ開始の経緯
—専門・管理職夫婦（50組）、国家公務員夫婦（5組）、および坂本のケースの要点—

項目	専門・管理職夫婦	国家公務員夫婦	坂本
開始の契機	夫の異動が半数	夫婦双方の異動	本人の異動
開始の背景	本人に有益な異動	異動は慣例	公私両立は当たり前
	対等な夫婦関係	共働き前提の結婚 対等な夫婦関係	夫は同期生で、 共働き前提の結婚
別居決定の要因	全8要因のうち、 2要因（④と⑤）が 全件で作用	5要因（①～⑤）が 全件で作用 ⑥は日常生活運営上の 「必須要件」	多数の要因が作用
			家事協力者の確保

注) 別居決定の要因として、次の①～⑧が識別されている：

- ①別居の予測と備え ②周囲における別居例の存在 ③別居期間の予測 ④仕事への積極的な関与
⑤結婚観・家族観 ⑥家事・育児協力者の存在 ⑦子どもの意思
⑧その他（転居の忌避、職住接近の実現など）

3.2 一時的な夫婦別居生活の状況

表4において、専門・管理職夫婦の別居期間は平均約5年であるが、国家公務員夫婦の場合は平均1.9年、坂本の赴任期間は1年間であった。

別居期間中の同居子の所在について、専門・管理職夫婦、国家公務員夫婦とも主に妻側となっており、後者の2組においては「子連れ転勤」の経験があった。これに対し坂本では夫側となっており、国家公務

員夫婦の1組でも同様であった。

訪問の形態としては、3者とも「転勤者が本拠世帯に通う」タイプが主となっており、家計管理にたいしても、共に「仕事と家庭の両立のためなら費用を惜しまない」という割り切った態度で臨んでいた。

表4 一時的な夫婦別居生活の状況
— 専門・管理職夫婦、国家公務員夫婦、および坂本のケースの要点 —

項目	専門・管理職夫婦	国家公務員夫婦	坂本
別居期間	平均約5年	平均1.9年	1年
同居子の所在	主に妻側(約9割)	主に妻側。子連れ転勤あり (夫側は1組)	夫側
訪問の形態・頻度	転勤者が本拠世帯に通う 毎週末が4割強	転勤者が本拠世帯に通う 毎週末や隔週末	毎週末に帰京 夏休みに子が訪問
家計管理の基本姿勢	両立には出費惜しまず	両立には出費惜しまず	両立には出費惜しまず

注)「本拠世帯」とは、子どもと同居の家族を指す。

3.3 別居生活にたいする評価とその意義

表5で、育児期にある専門・管理職夫婦はこの別居生活に否定的であったのに対し、自身の異動で別居した人は肯定的であった。坂本はこの後者と同様な傾向を示し、家族の入院という危機があったものの、基本的には公私とも充実した生活を送った。とはいえ、インタビューでは「1年間」の幸運が強調された。

「子連れ転勤」をした国家公務員は、別居生活全体に否定的ではあったが、就業時間や育児サポートの面で地方勤務にも意外な利点があるとしており、育児との接点がない公務員は「自分のペースで生活できる」と評価していた。ただし、この別居生活では家族員相互のコミュニケーションを密にする必要があり、このことは全員が揃って指摘している。

通勤・マリッジの意義としては、本来、「仕事も家庭も」の生活が実現できることにある。国家公務員夫婦や坂本において、それは共働きの延長線上にある「当たり前」のこととして達成された。

さらに、専門・管理職夫婦からは、「一時的な別居生活を通じて、家族の絆を結ぶには意識的な努力が必要なのだ」と気づかされた」との発言もあった。坂本の場合は、自身の人生観を再確認すると共に組織運営についての将来展望—多様性を許容する組織が未来に繋がる—を描くこともできている。国家公務員夫婦からは、それぞれの家族観が示されると共に、勤労者が各自の価値観に従って選択できるよう、本人の意向を尊重し家族事情にも配慮した転勤施策が提案された。

表5 別居生活にたいする妻の評価とその意義
— 専門・管理職夫婦、国家公務員夫婦、および坂本のケースの要点 —

項目	専門・管理職夫婦	国家公務員夫婦	坂本
評価	育児期の人は否定的 自分の異動で別居した人は肯定的	地方勤務に意外な利点 マイペースでの生活可 コミュニケーション必須	公私両生活の享受 別居1年が限度
意義	仕事と家庭の保持可 家族の絆についての気づき	仕事と家庭の両立 新転勤施策の提案 ・本人意向の尊重 ・家族事情への配慮	人生観の再確認 組織運営の将来展望 —多様性の許容—

4. 個人尊重型転勤施策への期待—実態から汲み取れる示唆—

均等法以後、男女平等に関わる法制度は、1999年の男女共同参画社会基本法、2006年の「改正均等法」を経て2007年には「ワーク・ライフ・バランス憲章」の策定に至り、今や男女勤労者における仕事と私生活の両立達成が標榜されている。両立の達成には本来、時間と場所の面で柔軟かつ多様な働き方が必要であり、支援施策の内容としても、フレックスタイムや在宅勤務など多岐にわたる。しかし、わが国ではいわゆる少子化対策の観点から育児休業などの支援を行う所が多く¹³⁾、転勤に関わるものは少ない。

また、近年は人びとの価値観が多様化し、両立支援にたいするニーズも相違している。このように多様な人びとから成る組織の運営には、従来の画一的な手法は馴染まない。坂本が展望していたように、今後はむしろ多様性を活かす経営、個々人の意向やニーズに応えた管理が、結局は勤労意欲を高め組織全体の生産性向上にも繋がりうる¹⁴⁾。したがって、転勤施策としても、国家公務員たちが提案する通り、本人の意向を尊重し家族事情にも配慮したものが理に適っている。

では、諸企業において、そのような支援が実施されているだろうか。佐藤厚によれば、「労務行政研究所の調査(2005)では、約85%の企業が転勤者の選定を「会社主導」で行っており、本人の意向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」¹⁵⁾という。

まずは国家公務員にたいする転勤施策が、そうした傾向を阻む突破口になるよう期待したい。

【まとめ】

均等法が施行され始めた25年前、共働き世帯はまだ少数派であったが、コンピューター・マリッジによる転勤対応の事例がないわけではなかった。国家公務員夫婦5組と「通産省初の女性」坂本春生の場合、それに該当する。国家公務員女性の転勤見直しが求められている折、そうした先駆的な対応の実態と含意を把握すべく、両者のケース・スタディを試みた。用いた主資料は、前者を含む専門職・管理職の別居夫婦50組に対する面接・聞き取り調査（1989年筆者実施）の結果と坂本の体験記（1988年公刊）である。坂本に対しては、面接による追調査も実施した（2011年8月）。得られた知見は以下の通りである。

- (1) 国家公務員の転勤は年次順なので予測可能。周期も約2年が限度。それゆえ、一時的な夫婦別居で転勤に応えたとしても、1回あたりの別居期間は専門・管理職夫婦（5年）よりも短い。その分、不安要因が少なく、職務の完遂と親密関係の維持が容易になる。坂本も「1年間だからこそ果せた」と言う。
- (2) しかし、夫婦双方に異動の可能性があるので、転勤発令の都度、別居で対応していると、結果的に別居期間が長引いてしまう。事実、1年以上の別居を4回したり、通算8年間別居した公務員夫婦がいた。
- (3) 別居決定の背景には、前掲(1)の職務状況のほか、共働き前提の配偶者選択が行われているという事情が存在した。坂本においては、加えて、育児期を終えている、結婚歴が長く家族生活の共有体験も豊富であるなど、多数の要因が作用していた。
- (4) 家事・育児協力者の確保は、職務遂行と親密関係の両立を目指す夫婦にとって、別居決定の要因というよりもむしろ、多忙な日常生活をうまく切り盛りするための必須要件となっていると考えられた。
- (5) 一時的な夫婦別居生活を円滑に送る上で不可欠の要素とされたのは、家族員相互のコミュニケーションを密にすることであった。
- (6) 育児期にある人はコンピューター・マリッジに否定的な評価を下してはいたものの、就業時間や育児支援の面で地方勤務にも利点があることを見出していた。坂本のように育児期後に転勤を引き受けた人は肯定的で、一種の解放感さえ報告している。
- (7) 共働き世帯が多数派となり、男女双方が仕事と私生活の両立、つまりワーク・ライフ・バランスを切

望している今日、転勤施策としても、国家公務員たちが提案し、坂本が展望していたように、本人の意向を尊重し家族事情にも配慮したものが両立を促し、結局は組織にも利益をもたらすにちがいない。しかし、佐藤厚の見解によれば、民間企業では、あいにく、「会社主導の転勤者選定」がこの20年間の大勢である。国家公務員にたいする転勤施策が、その傾向阻止の突破口になることを願ってやまない。

【注】

- 1) 均等法下の女性労働状況については、たとえば花見忠・篠塚英子編。雇用均等法下の経営と労働。東洋経済新報社，1987，246p. を参照した。
- 2) 2003年8月23日付毎日新聞。
- 3) 厚生労働省千葉労働局ホームページより2006年12月3日検索。
<http://www.chiba-roudoukyoku.go.jp/soudan/kintou08-01.html>
- 4) 内閣府男女共同参画局。男女共同参画白書（平成21年版）。2009，p.3-10. を参照。
- 5) 内閣府男女共同参画局。男女共同参画白書（平成22年版）。2010，p.46-49. を参照。
- 6) 同上書p.65-66. を参照。
- 7) こうした理解については、三善勝代。転勤と既婚女性のキャリア形成。白桃書房，2009，p.5. を参照。
- 8) この調査結果の大部分が、三善勝代。わが国におけるコンピューター・マリッジの実態。お茶の水女子大学修士論文。1990，193p. に所収。また、一部は前掲書4) p.36-72. に示されている。本研究で再分析を試みた。
- 9) 坂本春生。私の生き生き北海道。北海道新聞社，1988，245p.
- 10) 質的調査法におけるドキュメントの扱い方に関しては、北沢毅・古賀正義。質的調査法を学ぶ人のために。世界思想社，2008，p.54-57. を参照した。
- 11) 岩男寿美子・斉藤浩子・福富護編著。単身赴任 <いま 家族を問う7>。有斐閣。1991，213p. 参照。
- 12) 前掲書9)の、とくに第1章第2節p.9-14に基づき、筆者作成。現職については、インタビューによる。
- 13) 佐藤博樹・武石恵美子編著。人を活かす企業が伸びる―人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス。勁草書房，2008，p.3-4.
- 14) Bailyn, Lotte. Breaking the Mold: Redesigning Work for Productive and Satisfying Lives,-2nd ed. Cornell University Press, 2006, 184p.
- 15) 佐藤厚。単身赴任を伴う転勤を従業員が受け入れていること。日本労働研究雑誌 No.561, p.73, 2007.

【引用・参考文献】

- Bailyn, Lotte. Breaking the Mold: Redesigning Work for Productive and Satisfying Lives,-2nd ed. Cornell University Press, 2006, 184p.
- 花見忠・篠塚英子編。雇用均等法下の経営と労働。東洋経済新報社，1987，246p.
- 岩男寿美子・斉藤浩子・福富護編著。単身赴任 <いま 家族を問う7>。有斐閣。1991，213p.
- 北沢毅・古賀正義。質的調査法を学ぶ人のために。世界思想社，2008，p.54-57.
- 三善勝代。わが国におけるコンピューター・マリッジの実態。お茶の水女子大学修士論文。1990，193p.
- 三善勝代。転勤と既婚女性のキャリア形成。白桃書房，2009，295p.
- 内閣府男女共同参画局。男女共同参画白書（平成21年版）。2009，181p.
- 内閣府男女共同参画局。男女共同参画白書（平成22年版）。2010，188p.
- 坂本春生。私の生き生き北海道。北海道新聞社，1988，245p.
- 佐藤厚。単身赴任を伴う転勤を従業員が受け入れていること。日本労働研究雑誌 No.561, pp.17-21, 2007.
- 佐藤博樹・武石恵美子編著。人を活かす企業が伸びる―人事戦略としてのワーク・ライフ・バランス。勁草書房，2008，186p.
- 篠塚英子。女性リーダーのキャリア形成。勁草書房，2004。216p.

三善 勝代 (和洋女子大学生生活科学系教授)

(2011年9月20日受付)