

原 著

単身赴任が当事者の心理に与える影響

田 中 佑 子\*

THE PSYCHOLOGICAL CONSEQUENCES OF RELOCATION-  
INDUCED SEPARATION ON TRANSFEREES

Yuuko TANAKA

This paper elucidates the effects of relocation-induced separation on the transferees' psychological states, and discusses the factors associated with dissimilar reactions to the separations. Subjects were the transferees working in the private companies apart from their families, including their wives.

The major findings were as follows ;

1) Transferees were the most stressful and dissatisfactory with their current life in the family members, and emphasized that the company should transfer their members in consideration of their family. But there were few whose morale went down and felt dissatisfaction with their job.

2) Transferees' morale was directly associated with their job satisfaction and their attitude to the relocation with house-moving. But indirectly it was also effected with the psychological states of themselves and their family. Because the psychological states effected transferees' attitude to the relocation with house-moving.

問 題

単身赴任とは「勤労者である夫が、自宅通勤が不可能な地域への異動を勤務先から命ぜられた場合に、家族を帯同せず独りで勤務先に赴任すること」である。単身赴任は、我が国では、「義務の無限定性」(岩田, 1977)に基づく日本的経営と、母子関係を中心とした家族関係という日本的家族の結合の上に生じた現象であり、家族持ちの勤労者の転勤の5分の1を占めている。つまり、今日ではそれは我が国の広い範囲にわたって見られ、今後の

増加が予測される現象である(労務行政研究所, 1984 ; 生産性労使会議, 1984)。

単身赴任の例は海外でも見られるが、その原因と広がりにおいて我が国の場合と異なる。つまり、単身赴任は軍務に従事している軍人や出征中の兵士、石油掘削現場や鉱山の従業員のように、家族を帯同出来ない特殊な職業に従事し、あるいは職場に勤務する家族に生じ、従ってその数も極く限られている。また、このような単身赴任の影響の研究は家族を中心に行なわれ、軍関係については比較的蓄積されている(例えば, Gabower, 1960 ;

\* 群馬大学非常勤講師  
(Gunma University)

本調査の実施に当たって、関係各社の人事担当者、単身赴任者とその御家族に、多くの御協力を頂いた。また、東京理科大学三重野博司教授、及び日本電信電話株式会社影山裕子調査役からの御助力を得た。紙面を借りて謝意を表する次第である。本調査は昭和59、60年度組織学会リサーチワークショップのグループサポート、及び昭和60年度「女性のためのエッソ研究奨励金」を受けて実施された。

Dickson and Arthur, 1965; McCubbin, Hunter and Dahl 1975; Beckman, Marsella and Finny, 1979など)が、企業に勤務する者の研究は始まったばかりである (Taylor, Morrice, Clark and McCann, 1985など)。

ところで、我が国においても、既に1960年代には家族社会学の分野で、単身赴任の問題性が指摘されている (大橋, 1966) が、当事者や家族に与える影響の実態が調査研究によって明らかとなってきたのは、1980年代に入ってからのことである。影響調査は、目に見えて変化の多い夫の生活実態調査から始まり、次第に家族の身体・精神面や家族関係にその対象と内容を広げて来ており、現在、家族研究からのアプローチが中心である (松岡, 1983; 三重野・影山・田中, 1985; 大塩・岡元, 1983, 1985, 1986; 労務法令協会, 1984; 田中・三重野・影山, 1987a, 1987b; 田中, 1988; 依田・鈴木・清水, 1985)。その中で、単身赴任者は、妻や子どもに比較して、精神的・身体的負担が際だって高いこと、夫婦関係に比べ親子関係により多くのひずみが生じていること、配偶者に対し不満の多いのは妻であることなどが指摘されている。この企業から家族の方向への影響を扱った研究では、単身赴任者は夫や父親という役割を担った家族の一員として扱われている。

他方、単身赴任者の企業組織の一員としての役割に焦点を当てた産業心理的アプローチが考えられる。日本生産性本部 (1981; 1984) では、単身赴任者自身に焦点を当て、その精神的・身体的負担のみならず、帰属意識や勤労意欲などの仕事の達成に直接係わる意識の実態を調査している。ここでは、単身赴任者のメンタルヘルス面の健康度を産業人一般と比較して、単身赴任者がむしろ全体的に良好であること、また、その帰属意識や勤労意欲も、産業人と比べて、同等かむしろ高いという結果を得ている。さらに、会社や仕事、転勤に対する態度の調査結果からは、「私生活より仕事や会社が大切で、転勤は厭わないという結果が強くていて」という。この調査対象の多くは管理職であるが、上述の結果をまとめて、調査者は「人間はピンチのとき普段に見られない頑張りを発揮するもの」であり、「正常でない単身という状態でのこの現象」は頑張現象の表われだと説明している。

こうした勤労者像と家族研究から得られた負担の大きい夫像や父親像との間には、ギャップが認められる。単身赴任者が家族の一員としての日常生活体験を積み重ねる人間であり、その上で企業の一員として労働していると考えらるなら、自身の身体的・精神的負担はその勤労意欲に影響を与えないのであろうか。また、他の家族成員

や家族関係に生ずる負担は単身赴任者の勤労意欲へ影響しないのであろうか。つまり、企業の転勤政策が当事者を含めた家族に与える影響が、単身赴任者の勤労意欲や生産行動の形で再び企業内にフィードバックされることはないのであろうか、という家族研究の結果を踏まえた問題に、産業心理から関心が持たれる。

以上から、本研究者は、単身赴任の状態が当事者自身や家族の精神的・身体的状態、転勤に対する態度、勤労意欲・帰属意識に与える影響と、その影響を媒介する要因を明らかにする意図で調査を計画し、既に、家族に与える影響について報告した (田中, 1988)。その中で、単身赴任者の身体的・精神的負担は妻や子どもに比べ重い、勤労意欲や帰属意識の低下は殆ど認められず、2つの次元にギャップが認められることを同一の対象で確認した。そこで本研究では、これら2つの次元に関連する要因を明らかにし、企業から家庭への影響が、再び企業にフィードバックされるのか否かを検討することを目的とする。

具体的には、まず、これらの2つの次元と関連する職業生活への満足感と転勤への態度の実態を明かにして、当事者の心理状態を把握する (研究 I)。次に、単身赴任者の「生活満足度」「転勤に対する態度」「勤労意欲」を取り上げ、単身赴任がこれら3変数に与える影響を媒介する要因を分析することにより、単身赴任者は、自身の日常生活でのストレスや他の家族成員の負担などを、転勤に対する態度や勤労意欲に反映させているのか否かを検討する。つまり、勤労意欲などはどの単身赴任者でも同一の水準で生じる訳ではなく、家族の条件、単身赴任者のストレスの程度などによって異なると考えられるからである。

ところで、上述の日本生産性本部の調査で対象を管理者と非管理者に分けるなら、後者の結果は産業人に比べて一貫して悪かった。また、電機労連と労働科学研究所が共同で行なった組合員対象の調査 (1984; 越河, 1985) でも、家族同居の人や独り者に比べ、単身赴任者は蓄積的疲労が高い、という結果を得ており、地位によって、勤労意欲や帰属意識のみならず、身体や精神状態に与える影響が異なると考えられた。しかし、現状では単身赴任者の多くが管理職であり、今回の調査では、対象の地位を特に限定しなかった、結果としては9割が管理職であった。このように現在の所、管理職を対象として昇進昇格と結びついた転勤が中心を占めるが、近年、一般の従業員を対象にして昇進昇格と結びつかない転勤が増えており、今後この傾向は強まると予測される (工藤他, 1984)。従って、地位による影響の違いについては、今後検討の必要がある。

## 研究方法

### 21 調査対象と調査方法

1984年に予備調査を兼ねて、通信業に勤務する単身赴任者とその妻 119 組を対象に第一回の郵送法による質問紙調査を実施した。その後、既存の調査結果も参考に項目を手直し、1985年11月から翌年の1月に本調査を実施した。対象は民間企業に勤務する子どもを持つ単身赴任者とその妻307組で、サンプリングは各社が行なった。業種別構成比率は通信業49%、金融業26%、建設業18%、製造業7%で、地位は管理職90%であった。回収率は夫81%、妻83%、夫婦揃ったもの73%であった。今回は本調査を分析の対象とする。研究Ⅰでは夫250名・妻256名を対象とする。研究Ⅱでは、夫婦1組をサンプルの単位として数量化を試みるため、同対象の中で、夫婦が揃い、欠測値のない160組を分析の対象とした。このサンプルの業種別構成比は、通信業55%、金融業23%、建設業14%、製造業8%で、管理職は94%であった。

### 22 調査内容

今回の分析に関連のある項目は以下のごとくである。

(1) 家族のデモグラフィックな要因：夫の年代、小学生以下の子の有無、中学生の有無、高校生・予備校生の有無、短大・大学生の有無、学業終了した子の有無、妻の職の有無、老人の同居の有無、収入、家計意識 (2) 単身赴任の物理的条件：物理距離（赴任地一家庭間の鉄道上の距離）、乗り物距離（赴任地一家庭間の通常利用している乗り物の所要時間）、連続単身赴任期間、延べ単身赴任期間、残り期間 (3) 職場の条件；転勤の多少、単身赴任者の多少 (4) 夫の仕事関係；仕事内容・地位・職場雰囲気・仕事全般に対する変化と満足感、転勤に対する態度、勤労意欲 (5) ストレス反応；家族成員（夫妻）の身体・精神状態、夫婦関係などの37項目について、単身赴任後の変化を「かなり増加」から「かなり減少」の7段階で評定 (6) 家族の適応；家族の統合度の測定のために「家族間の結びつきや相互理解の度合い」を「消失」から「強化」までの5段階で評定。成員個人の適応度の測定のために、夫妻の生活満足度を「かなり満足」から「かなり不満足」までの7段階で評定。

(5) (6) の中で、夫に直接関連した項目（夫の個人的状態、夫婦関係の夫側の評価、親子関係の父親役割、夫の生活満足度）については、夫の回答を用い、その他の項目については、妻の回答を用いた。

## 結果と考察

### 31 研究Ⅰ 単身赴任者の心理の実態

既に、拙稿（1988）で示したように、日常生活での身体的・心理的負担については、家族の中で夫が最も大きく、妻、子の順に小さくなる点で、2回の調査結果は共通していた。生活に対する不満足度も夫が高く、妻は夫と同程度で、子どもは両親に比べ低かった。また、単身赴任者は、このように妻や子に比べてストレスフルであるにもかかわらず、その愛社精神や勤労意欲の減少は極く僅かであり、両次元の間にギャップがあることが同一の調査対象において確認された。

では、勤労意欲や帰属意識に影響を与えると考えられる職場生活への満足感や転勤に対する態度はいかなる状態であろうか。単身赴任者の転勤先の仕事内容、地位、職場雰囲気が転勤以前と比べて変化したか否か、また現在の仕事内容、地位、雰囲気に満足か不満足かを調査した。表1には、変化のあった者の割合（変動度）と満足して

表 1 職場生活の変動度と満足度

|       | 変動度<br>(%) | 満足度(%) |           |     | 検定結果    |
|-------|------------|--------|-----------|-----|---------|
|       |            | 満足     | どちら<br>とも | 不満足 |         |
| 仕事内容  | 59         | 78     | 12        | 10  | 90.75** |
| 地位    | 69         | 76     | 11        | 13  | 82.82** |
| 職場雰囲気 | 77         | 57     | 17        | 26  | 26.70** |
| 仕事全般  | —          | 71     | 14        | 15  | 64.52** |

注1 「どちらとも」は「どちらともいえない」の意味

注2 検定の数字は  $\chi^2$  値 有意水準 \*\*；1%，\*；5%

いる者の割合（満足度）を示してある。仕事全般に対しては、満足を示す者が有意に多かった。細かく見ると、仕事内容は転勤前と比べて変化が少なく、一貫したものが担当されており、当事者の約8割がそれに満足していた。地位については、7割が変化したと回答しているが、この変化は昇進や昇格と考えられ、現在の地位に満足している者が8割いた。雰囲気の変化は3側面の中で最も大きく、8割弱の者が経験していた。またこれに満足する者は不満足のものに比べると有意に多いが、他の2つの側面に比べると、不満足のもの割合が大きかった。単身赴任者にとって、転勤先の雰囲気の変化が大きく、それに充分馴染めていないことが満足感を引き下げる原因と考えられた。

全体的にみれば、単身赴任者は現在の職場生活に満足

するものが多く、このことが単身赴任者自身の日常生活体験や家族にかかる諸負担を超越して、一定水準の帰属意識や勤労意欲を単身赴任者に維持する有力な要因になっているものと考えられる。

では、こうした職場や仕事に対する肯定的な評価の背景には、家庭や家族よりも、企業や仕事を優位に位置づける価値感が存在しているのであろうか。単身赴任の原因となった「住所変更を伴う転勤」に対する単身赴任者の態度を見ると（表2）、「仕事のためやむえない」「家

表2 「住所変更を伴う転勤」に対する態度(%)

| 意 見             | 反対 | どちらとも | 賛成 | 検定結果    |
|-----------------|----|-------|----|---------|
| 仕事を覚えるから大いにやるべき | 31 | 34    | 35 |         |
| 昇進するなら大いにやるべき   | 23 | 40    | 38 |         |
| 仕事のためやむえない      | 18 | 30    | 52 | 18.28** |
| 出世のためやむえない      | 27 | 45    | 28 | 13.03** |
| 家族に問題生むから最小限に   | 15 | 33    | 52 | 20.76** |
| 家族の状況考慮した異動すべき  | 9  | 17    | 74 | 76.15** |

注1 「どちらとも」は「どちらともいえない」の意味

注2 検定の数字は  $\chi^2$  値 有意水準 \*\*: 1%, \*; 5%

族に問題を生むから最小限に」「家庭の状況を考慮して異動すべき」の項目については、「賛成」する者が多く、「仕事を覚えるから大いにやるべき」「昇進するなら大いにやるべき」のように転勤に積極的な意見に対しては、「賛成」「どちらともいえない」「反対」の分布に差は認められなかった。つまり、理由が仕事自体であれ昇進であれ、転勤に積極的推進の態度を示す単身赴任者は多数派ではなかった。単身赴任者の多くは、住所変更を伴う転勤は仕事上「やむえない」が、あくまでも家族の条件を考慮し最小限に留めて欲しいと考えており、家庭や家族の犠牲の上に、会社や仕事を優先させて当然だと思っている単身赴任者は多くはなかった。

前述したように、日本生産性本部の調査では、「私生活より仕事や会社が大切で、転勤は厭わないという意識が強くでている」と結論しており、今回の結果と異なっていた。その理由として、2つの調査の調査主体、実施年、調査項目や回答方法の違いが考えられるが、日本生産性本部の結果を再検討するなら、調査者の上述の結論は企業への傾斜を強調しすぎているように考えられる。

例えば、同調査で「会社に勤めているなら転勤は当然」「会社は重要」のように企業に関する漠然とした意

見には、YES の回答が90%以上占める。しかし、「出世のためなら転勤もやむえない」「会社の命令ならどこへでも赴任」「仕事は私生活に優先すべき」のように積極的に会社や仕事を強調し、家庭の犠牲を背後に意図する意見では、YES は6-70%に低下する。更に、「職場より家庭を大事にしたい」「収入が保証されるなら会社をやめたいと思うことがある」のように会社や職場を二義的あるいは否定的に捉える意見に反対する者は50%台に下がる。このように、企業を漠然と考える場合には、確かにその存在価値を認め、高く評価しているが、家庭や家族と対比させた場合には、職場や企業の重要性は低下する。従って、この調査からも、多くの単身赴任者が企業や仕事に傾倒し、それを生きがいの中核に置く意識を共有しているとは思えなかった。勤労者の態度は、企業・仕事と家庭・家族とを対置させ、どちらか一方を選択するという2者択一的な考え方で把握することは困難であった。

単身赴任者は、職業生活に対する満足感が高く、それに影響されて勤労意欲や帰属意識は低下していないが、日常的に大きな精神的・身体的負担を感じており、このことは、単身赴任を引き起こした転勤に対する肯定的態度を減少させ、家族や家庭を配慮した人事政策を要求する態度を形成していた。

## 32 研究 II 勤労意欲・態度スコア・生活満足度の規定因の検討

単身赴任者の「勤労意欲」「転勤に対する態度」「生活満足度」の3変数に影響を与える要因を知る目的で、各々を従属変数とし、本人や家族の心理状態などのこれに影響を与えると仮定される要因を独立変数として、 $\chi^2$  検定を試みた。

ここに用いた独立変数は表6に示すように、①夫の仕事に対する意識、②夫の生活上の心理状態、③職場の条件、④単身赴任の物理的条件、⑤家族のデモグラフィックな条件、⑥家族の心理状態、⑦夫の認知した家族の心理状態、にグループ化してある。この中、①に属する「(住所変更を伴う)転勤に対する態度」については、既に数量化Ⅲ類を用いて分析し、「家庭中心の態度-仕事中心の態度」という両極性の因子を得ている(田中, 1988)。以下の分析では、この因子の個人得点を「態度スコア」として用いる。

また、夫、妻子、家族関係のストレス反応についても多変量で測定されている。そこで本論文では、各々の変量のグループを数量化Ⅲ類を用いて総合特性化し、得られた因子得点を用いて、目的に添った  $\chi^2$  検定を行った。



### 321 「ストレス反応」の総合特性化

夫のストレス反応に関する6項目29カテゴリー、妻子のストレス反応に関する10項目50カテゴリー、家族関係のストレス反応に関する21項目104カテゴリーを対象に、各々数量化Ⅲ類による分析を試みた。分析の結果、固有値の大きい根を取り出し、因子得点が0.35以上の項目一カテゴリーを基に、解釈を行なった。結果の表には、この因子得点を正規化したものを「ウエイト」として示してある。

(1)「夫の状態」に関しては、第1根の固有値が

表 3 数量化Ⅲ類による「夫の精神状態」の分析結果（第1根）

| 夫の状態悪化の因子 |            |      |
|-----------|------------|------|
| 項 目       | カテゴリー      | ウエイト |
| 寂しさ       | ---, --, - | 3.9  |
| ストレス      | +++        | 3.4  |
| 時間楽しむ     | ---, --    | 2.8  |
| 自由時間量     | ---, --    | 2.5  |
| 寂しさ       | +++        | 2.3  |
| イライラ      | ++++, ++   | 1.8  |
| 身体疲労      | ++++, ++   | 1.7  |
| ストレス      | ++         | 1.6  |
| 固有値       | 0.5366     |      |

注 --- かなり減少 -- 減少 - やや減少

+++ かなり増加 ++ 増加 + やや増加

注 夫では「寂しさ」の減少と増加が同じ軸に現われている

0.5366と大きいので、これで打ち切った。第1根の正極には、「ストレスが増加」「自由時間を楽しむことが減少」「寂しさが増加」などの夫の身体・精神状態の悪化を示すカテゴリーに大きいウエイトが与えられており、「夫の状態悪化の因子」と命名した(表3)。また、負の大きなウエイトが与えられたカテゴリーはなかった。

(2)「妻子の状態」に関しても、第1根の固有値が0.4500と比較的大きいのでこれで打ち切った。第1根の正極には、「子のイライラ増加」「子のストレス増加」「妻の自由時間減少」なども妻子の身体・精神状態の悪化を示すカテゴリーに大きいウエイトが与えられ、負極では、「子のイライラ減少」「子のストレス増加」「妻のイライラ減少」などの妻子の状態の好転を示すカテゴリーのウエイトが大きかった。以上から、第1根は「妻子の状態の悪化—好転の因子」と命名した(表4)。

(3) 家族関係の分析の結果、第1根の固有値は0.2686、第2根の固有値は0.1963で小さいが、この2根を取り上げた。第1根の正極では、「妻に対する夫の思いやり減少」「母親役割まざる」「子のしつけまざる」など家族の関係悪化を示すカテゴリーに大きいウエイトが与えられ、「関係悪化の因子」と命名した(表5)。第2根の正極では、「子のしつけうまくいく」「子の取り扱いの困難減少」「親子の対立減少」などの家族関係の好転を示すカテゴリーのウエイトが大きく、「関係好転の因子」と名づけた(表5)。2つの根では負の大きいウエイトを与えられたカテゴリーはなく、単極性の因子であった。

表 4 数量化Ⅲ類による「妻子の精神状態」の分析結果（第1根）

| 妻子の状態悪化—好転の因子 |          |      |        |            |      |
|---------------|----------|------|--------|------------|------|
| 項 目           | カテゴリー    | ウエイト | 項 目    | カテゴリー      | ウエイト |
| 子のイライラ        | ++++, ++ | 4.6  | 子のイライラ | ---, --, - | -3.1 |
| 子のストレス        | ++++     | 3.6  | 子のストレス | ---, --, - | -3.1 |
| 子の寂しさ         | ++++     | 3.2  | 妻のイライラ | ---, --    | -3.0 |
| 子のストレス        | ++       | 2.6  | 妻のストレス | ---, --    | -2.8 |
| 子のイライラ        | ++       | 2.4  | 妻の寂しさ  | ---, --    | -2.6 |
| 妻の自由時間        | -        | 2.2  | 妻のストレス | -          | -2.0 |
| 妻の時間楽しむ       | ---, --  | 2.1  | 妻のイライラ | -          | -1.6 |
| 子の成績          | ---, --  | 2.1  | 妻の身体疲労 | ---, --, - | -1.6 |
| 妻のイライラ        | ++++, ++ | 2.1  |        |            |      |
| 妻の寂しさ         | ++++     | 2.0  |        |            |      |
| 妻のストレス        | ++++, ++ | 1.8  |        |            |      |
| 固有値           | 0.4500   |      |        |            |      |

注 --- かなり減少 -- 減少 - やや減少

+++ かなり増加 ++ 増加 + やや増加

表 5 数量化Ⅲ類による「家族関係の状態」の分析結果

| 第 1 根<br>家族関係悪化の因子 |          |      | 第 2 根<br>家族関係好転の因子 |          |      |
|--------------------|----------|------|--------------------|----------|------|
| 項 目                | カテゴリー    | ウエイト | 項 目                | カテゴリー    | ウエイト |
| 夫の妻への思いやり          | ――, ―, ― | 9.2  | 子のしつけ              | +++ , ++ | 7.6  |
| 母親の役割              | ――, ―    | 8.0  | 子の取り扱いの困難さ         | ――, ―    | 7.2  |
| 子のしつけ              | ――, ―    | 6.5  | 親子の対立              | ――, ―    | 6.5  |
| 子の教育               | ――, ―    | 5.2  | 子の教育               | +++ , ++ | 6.5  |
| 家族のまとまり            | ――, ―    | 4.9  | 家族のまとまり            | +++ , ++ | 5.8  |
| 妻の夫への思いやり          | ――, ―, ― | 3.6  | 子のけんか              | ――, ―    | 5.1  |
| 親子の対立              | +++ , ++ | 3.4  | 子の教育               | +        | 3.7  |
| 妻の夫への信頼感           | ――, ―, ― | 3.3  | 母親の役割              | +++ , ++ | 3.6  |
| 夫の妻への信頼感           | ――, ―, ― | 3.2  | 夫婦のめめごと            | ――, ―    | 3.1  |
|                    |          |      | 夫の妻への信頼感           | +++      | 3.1  |
|                    |          |      | 家族の共通の趣味           | +++ , ++ | 2.8  |
|                    |          |      | 子の取り扱いの困難さ         | ――       | 2.8  |
| 固有値                | 0.2686   |      | 固有値                | 0.1963   |      |

注 ―― かなり減少 ― 減少 ― やや減少

+++ かなり増加 ++ 増加 + やや増加

「母親の役割」「子のしつけ」「子の教育」については「減少」の代わりに「悪化」,「増加」の代わりに「好転」を用いた

各々の因子の個人得点を夫, 妻子, 家族関係の状態を示す変数として用いた。この中, 夫の状態は「②夫の生活上の心理状態」に分類し, その他の3因子は「⑥家族の心理状態」に分類し, これを用いて  $\chi^2$  検定を実施した。

### 322 生活満足度・転勤に対する態度・勤労意欲の規定因一 $\chi^2$ 検定の結果 (表 6)

「生活満足度」は勤労意欲を除く夫の仕事意識の各々の項目, 夫自身のストレス反応と有意な関連を示した。つまり, 仕事内容, 地位, 職場雰囲気, 仕事全般に対して不満足な夫や, 転勤に家庭中心の態度を持つ夫は, 生活に不満足であった。また, 日常生活でイライラや疲労を強く感じる夫も, 生活に不満足であった。

夫の生活満足度と家族の心理状態の間には関連性が認められないが, 「夫の認知した家族の心理状態」とは関連していた。つまり, 家族の統合が著しく低下したとか, 妻子が生活に不満足だと夫が判断している場合には, そのような認知が夫自身の生活満足度を引き下げている。このように夫自身としては妻子や家族全体の状態に考慮を払っているつもりであるが, 夫の判断は妻子の意識を必ずしも正確に把握してはいなかった。

「態度スコア」は夫の仕事意識, 夫の生活上の心理状態, 家族の心理状態やデモグラフィックな要因と関連しており, 3変数の中では最も多様な要因の影響を受けて

いた。細かく見ると, 夫の仕事意識からの影響は, 生活満足度に比べて小さく, 職場雰囲気と仕事全般への満足度だけが態度形成に影響を与えていた。つまり, 職場の雰囲気や仕事全般に不満足な者は, 家庭中心の態度を持っていた。また, 現在の日常生活に満足せず, ストレスフルな生活をしている者も, 家庭中心の考えを持っていた。

他方, 態度スコアは, 生活満足度に比べて, 家族の要因からの影響が大きかった。妻子の生活満足の低い家族, 成員の繁がりが相互理解が大きく低下している(統合度の低い)家族では, 夫は家庭中心の態度を示していた。また, 小学生以下の子どもを持つ者や妻が職業を持つ者も, 家庭中心の態度を示した。以上から, 単身赴任者の「転勤に対する態度」は, 自身のストレスや生活満足感のみならず, 家族の状況からも, 大きな影響を受けていた。

仕事の達成と関連の大きい「勤労意欲」には, 夫の仕事意識の要因, しかも仕事内容と仕事全般への満足度, 態度スコアとの間にもみ関連性が認められた。転勤後の仕事内容に不満足な者には, 勤労意欲が増加した者は少なく, 仕事全般に不満足な者には, 勤労意欲の減少した者が多かった。転勤に仕事中心の態度を示す者には, 勤労意欲の増加した者が多く, 家庭中心の態度を示す者には, 勤労意欲の減少した者が多かった。また, 勤労意欲

表 6 規定因の検定結果 ( $\chi^2$  検定)

|                           | 項 目                                                                                                       | 勤 労 意 欲 | 態度スコア                             | 夫の生活満足                            | 妻の生活満足                                             |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------------------------|-----------------------------------|----------------------------------------------------|
| 夫の仕事意識                    | 仕事全般への満足度                                                                                                 | 21.04*  | 30.12*                            | 44.00**                           |                                                    |
|                           | 仕事内容への満足度                                                                                                 | 36.35** | 24.05+                            | 36.28**                           |                                                    |
|                           | 地位への満足度                                                                                                   |         |                                   | 35.44**                           |                                                    |
|                           | 雰囲気への満足度                                                                                                  |         | 33.33**                           | 46.53**                           |                                                    |
|                           | 勤労意欲                                                                                                      | —       | 29.51**                           |                                   |                                                    |
|                           | 態度スコア                                                                                                     | 29.51** | —                                 | 45.77**                           | 34.70**                                            |
| 夫の心理状態                    | 夫の生活満足度                                                                                                   |         | 45.77**                           | —                                 |                                                    |
|                           | 夫のストレス反応                                                                                                  |         | 33.77**                           | 45.22**                           |                                                    |
| 職場条件                      | 転勤の多少<br>単身赴任者の多少                                                                                         | 6.56+   | 10.79*                            |                                   |                                                    |
| 物理的条件                     | 物理的距離<br>乗物的距離<br>連続単身赴任期間<br>延べ単身赴任期間<br>残り期間                                                            |         |                                   |                                   |                                                    |
| 家族のデモグラフィックな条件            | 夫の年齢<br>小学生以下の子の有無<br>中学生の子の有無<br>高校生の子の有無<br>大学生の子の有無<br>学業終了した子の有無<br>収入<br>家計意識<br>妻の職の有無<br>同居する老人の有無 | 11.41+  | 9.69*<br>13.48+<br>14.27*         | 17.59*                            | 29.99**                                            |
| 家族の心理状態                   | 子の生活満足度<br>妻の生活満足度<br>問題発生率<br>家族の統合度<br>妻子のストレス反応<br>家族関係ストレス反応第1因子<br>家族関係ストレス反応第2因子                    |         | 34.38**<br>34.70**<br><br>24.84** | <br><br>20.20+                    | 138.79**<br>—<br><br>28.23**<br>52.64**<br>40.44** |
| 家族の心理状態<br>(夫の認知した)<br>心理 | 妻の生活満足度<br>子の生活満足度<br>問題発生率<br>家族の統合度                                                                     |         | 33.40**<br>19.15+<br><br>30.10**  | 94.90**<br>26.55**<br><br>26.16** | 33.46**<br>19.89+<br><br>24.23*                    |

注 1 検定の数字は  $\chi^2$  値 有意水準 ; \*\* 1 %, \* ; 5 %, + ; 10 %

は仕事意識以外の要因、つまり、自分自身は基より妻子のストレス反応や生活満足度、家族の統合度などから、直接の影響を受けることはなかった。

以上、要因間の直接的な影響関係をまとめてみると、当事者の生活満足・転勤に対する態度・勤労意欲のどの

面でも、職場生活への満足感が強い規定因となっていた。また、単身赴任者自身を含めた家族の精神状態、生活満足度や家族の統合度などは、転勤に対する態度や生活満足度には影響を与えるが、勤労意欲に直接の影響を与えることはなかった。

勤労意欲に当事者を含めた家族の精神状態が関連しない第一の原因としては、今回の被調査者の多くが昇進・昇格を伴った管理者であることが関係する。管理職の場合、企業や仕事に対する態度は現状肯定的で容認的である。確かに、以前に比べ私生活や家族を犠牲にして、企業に忠誠心を持ち仕事に打ち込むべきだと言い切る者は減少し、家庭の重要性を認識する者が増加しているが、企業の在り方やそれに対する自分たちの態度に問題点を意識し、指摘する者は少ない。今回の調査の他の部分でも、この傾向を読み取ることが出来る。例えば、「職場に転勤が多いか否か」「職場に単身赴任者が多いか否か」という職場の条件と態度スコア及び勤労意欲との関連を見ると(表6参照)、転勤の多い職場の単身赴任者は、これを批判して家庭中心の態度になることはなく、むしろ仕事中心の態度になっていた。また、単身赴任者の多い職場の単身赴任者には、勤労意欲の増加した者が多く見られた。このように単身赴任者は、転勤や単身赴任に關する職場の現状を批判や反発するより、それを受容し、順応する傾向にあった。

第二に、単身赴任により、家族や家族関係に負面的変化は生じているものの、我が国の家庭では、夫(父親)不在の状況が日常化している。また、家族にホメオスタシスの機能があることも加わって、家族の統合的機能が著しく低下して崩壊の危険に傾いている家庭は僅かであった(田中, 1988)。つまり、勤労意欲の低下を生み出すほど大きな崩壊が生じている家族は僅かであった。

また、第三に、崩壊家族を取り出して見ると、勤労意欲の変化を家族崩壊の結果とみるより、原因と見た方が理解しやすい結果が得られている(田中, 1988)。崩壊家族では、夫の勤労意欲がむしろ増加しているのだが、これは、家族分離の状況にも拘らず、夫が勤労意欲を増加させてモータレツに働き、家族との触れ合いや家族の問題を放置したり、家族の問題の解決を妻に任せ放しにした結果、崩壊に傾いてしまうと理解できる。つまり、このような家庭では、家族の危機的状況が夫の勤労意欲の低下をもたらすというよりも、夫の勤労意欲の増加が家族を崩壊させていると考えられた。

以上のように妻子のストレス反応や親子関係・夫婦関係のような家族関係に生じたストレス反応は、勤労意欲に直接の影響を与えてはいなかったが、更に、このような家族の状況と妻の生活満足度との関係を通して、間接的な形で勤労意欲に影響を与えていた(表6参照)。

以上の検定結果を全体的に総合すると、図1のような要因関連図が仮定される。つまり、単身赴任による妻子や家族関係の負担の増大は、妻の生活満足度低下を生む

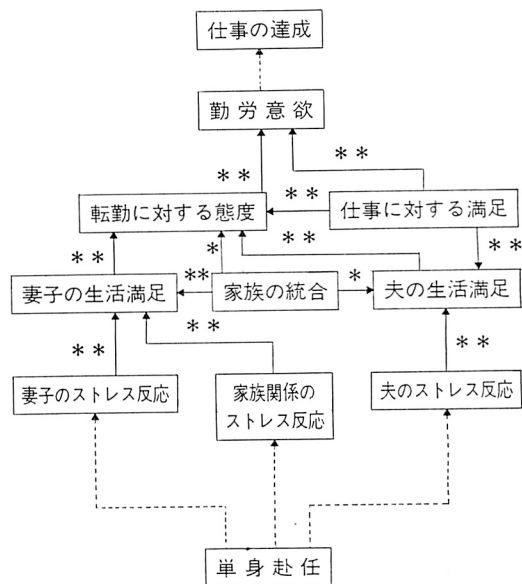


図1 勤労意欲を中心とした要因関連図

注1 今回関連が確かめられた関係を実線で示す

注2 仕事への満足は4変数で測定されているが、図では最も高い関連を代表させて示してある

一方で、単身赴任者自身の日常での負担の増大も、自身の生活満足度の低下を生む。そして、これらの満足度の低下は夫の転勤に対して家庭中心の態度を形成し、間接的にはあるが、夫の勤労意欲を引き下げていると考えられる。こうして、企業の転勤の効果は、長い目で見れば、企業にフィードバックされることになる。そこには、企業の効率化を図るための転勤政策が逆機能的に働き、転勤者の勤労意欲や企業忠誠心を低下させ、企業の効率を低める可能性が考えられた。ただし、要因間の影響の方向については、今後さらに細かく検討する必要がある。

## 結 論

本研究では、単身赴任が当事者の心理に与える影響を把握し、この影響の大きさを規定する要因を明らかにした。このことにより、企業の転勤命令が当事者を含めた家族や家庭に及ぼす影響を、当事者が勤労意欲の形で再び企業に持ち込むのか否かを考察すること、が目的であった。民間企業に勤務する単身赴任者とその妻307組を対象に、郵送法による質問紙調査を実施した。

結果は、単身赴任者は日常生活で、妻子に比べ強いストレス反応と不満感を感じており、この状況の源である住所変更を伴う転勤に対しては、仕事のため「やむえない」としながらも、家族の状況を考慮すべきだと考えていた。しかし、転勤先での仕事内容・地位や職場雰

囲気に対しては、全般に高い満足感を示し、それ故に、勤労意欲の低下したものは極く僅かであった(研究Ⅰ)。

当事者の心理—生活満足感・転勤に対する満足感・勤労意欲—には、職場生活に対する満足感が強く関連していた。勤労意欲は仕事内容への満足感、転勤に対する態度は職場雰囲気への満足感、生活満足感は地位を含めた3つの側面への満足感と有意な関連を示した。また、転勤に対する態度形成には、家族のストレス反応や生活満足感、家族のデモグラフィックな要因や当事者の身体的・精神的負担感が影響を与えているが、勤労意欲はこれらの要因と直接の関連はなく、家族に対する企業の影響が、直接企業にフィードバックされることはなかった。しかし、単身赴任—家族分離で生じる当事者を含めた家族の負担は、夫と妻の生活満足感、更に夫の転勤に対する態度を通して、間接的に勤労意欲に影響を与えていた。つまり、長期的には、転勤命令は勤労意欲の形で企業にフィードバックされるものと考えられた(研究Ⅱ)。

今回の調査では、実践的理由からコントロール群を得られなかったので、単身赴任生活での各側面の変化度を被調査者自身に判断してもらい、それを単身赴任の影響の度合いとみなした。この方法は、被調査者に各側面の現状を判断してもらい、これとコントロール群の状況とを比較する場合に比べ、データに被調査者の主観が入り込む余地が大きく、データの客観性は落ちる。しかし、本研究のように、企業を通じて、勤労者とその家族を対象に調査する場合、コントロール群を得ることがかなり困難である。夫婦を対象とした既存の調査でも、今回の方法が用いられている(大塩・岡元, 1983, 1985)。しかし、今後なんらかの形でコントロール群を用いた研究が必要ではある。

#### 参考文献

- 1) Beckman, K., Marsella, A. J. and Finny, R.: 1979, Depression in the wives of nuclear submarine personnel. *American Journal of Psychiatry*, **136** (4-B), 524-526.
- 2) 電機労連・労働科学研究所: 1984, 労働負担と心身健康に関する調査 電機労連調査時報, 190号.
- 3) Dickson, W. J. and Arthur, R. J.: 1965, Navy families in distress. *Military Medicine*, **130**, 894-898.
- 4) Gabower, G.: 1960, Behavior problems of children in navy officers' families. *Social Casework*, **41**, 177-184.
- 5) 岩田龍子: 1977, 日本的経営の編成原理 文真堂.
- 6) 越河六郎: 1985, 単身赴任者の負担 労働の科学, 1985, **40**, 1, 9-12.
- 7) 工藤秀幸他: 1984, 単身赴任をどうとらえるか 日本生産性本部.
- 8) 日本生産性本部: 1981, 単身赴任者実態調査(中間報告).
- 9) 日本生産性本部: 1984, 「単身赴任」のメンタルヘルス調査.
- 10) 松岡英子: 1983, 単身赴任に関する一考察, 日本家政学会家族関係部会報; 家族関係学, 35-40.
- 11) McCubbin, H. I., Hunter, E. J. and Dahl, B. B.: 1975, Residuals of war: families of prisoners of war and servicemen missing in action. *The Journal of Social Issues*, **31**, 4, 95-109.
- 12) 三重野博司・影山裕子・田中佑子: 1985, 認知社会工学における認知科学の導入 組織学会・昭和60年度研究発表大会プログラムおよび報告要旨, 52-53.
- 13) 大橋薫: 1966, 家族社会学, 川島書店.
- 14) 大塩俊介・岡元行雄: 1983, 筑波学園都市における単身赴任者の生活実態に関する調査研究 筑波の環境研究, **7**, 19-36.
- 15) 大塩俊介・岡元行雄: 1985, 単身赴任者の実態とその家族関係に及ぼす影響(その1) 第58回日本社会学会
- 16) 大塩俊介・岡元行雄: 1986, 単身赴任者の実態とその家族関係に及ぼす影響(その2) 第59回日本社会学会
- 17) 労務行政研究所: 1984, 転勤をめぐる各種取り扱いと手当の実態(下) 労務時報, **2711**, 2-28.
- 18) 労務法令協会: 1984, 単身赴任の88%はあきらめ派 労務管理通信, 5月, 2-43.
- 19) 生産性労使会議: 1984, 転勤制度および転勤者対策の実態 労政時報, **2679**, 41-53.
- 20) 田中佑子・三重野博司・影山裕子: 1987a, 単身赴任の家庭・家族に及ぼす影響 女性のためのエッセイ研究奨励制度・研究報告集, **4**, 2-5.
- 21) 田中佑子・三重野博司・影山裕子: 1986b, 単身赴任の研究—家族と仕事の相互性 組織学会・昭和62年度研究発表大会プログラムおよび報告要旨, 79-82.
- 22) 田中佑子: 1987, 単身赴任の評価と対策 日本経営工学会, **37**, 6B, 96-100.
- 23) 田中佑子: 1988, 単身赴任の家族に与える影響 教育心理学研究, **36**, 3 (印刷中)
- 24) Taylor, R., Morrice, K., Clark, D. and McCann, K.: 1985, The psycho-social consequences of intermittent husband absence: an epidemiological study. *Social Science Medicine*, **20s** 9s 877-885.
- 25) 依田明・鈴木乙史・清水弘司: 1985, 父親不在家庭の家族関係 安田生命財団・研究助成論文集, **20**, 157-164.