

# 日本労働年鑑 第56集 1986年版

The Labour Year Book of Japan 1986

## 第一部 労働者状態

### III 労働者の生活

#### 6 単身赴任の現状と対策

本年鑑一九八四年版で単身赴任問題に触れたが、その後も社会問題として取り上げられているので、その後に発表された資料を紹介する。

#### 単身赴任の現状

単身赴任者数を全国レベルで正確にとらえたデータはない。労働省が、『雇用動向調査』(昭和五八年上半期)から単身赴任者について調査項目を設けたものが唯一の全国データである。『雇用動向調査』(一九八三年)にもとづいた労働省推計によれば、現在全国に単身赴任者が約一四万人いるという。同調査によって常用労働者一〇〇〇人以上の大企業の単身赴任率をみると、八一年一八・九%、八二年一九・二%、八三年一九・八%と漸増しており、八三年では転勤者の五人に一人が単身赴任者という状況にある。単身赴任者は、とくに中高年層(四〇~五九歳)に集中し、この層では単身赴任が三人に一人ときわめて多くなる(第46表)。また、『雇用動向調査』(昭和五八年)によれば、八三年現在で、単身赴任者全体に占める四〇歳代の割合は五七・三%で、五〇歳代は二一・三%となる。

多くの調査によれば、企業は単身赴任がここ二、三年に増加したと指摘し、単身赴任が今後も増加するとする企業が多い。つまりこれからも単身赴任者の量的拡大がつづくと同様と予想される。また、これまでの単身赴任は、大企業やホワイトカラーに固有の問題と考えられてきた。たしかに現在の単身赴任者は大企業やホワイトカラーに集中している。しかし、現在までのところ量的には少ないが中小企業やブルーカラーにもすでに単身赴任がみられ、今後はこの層の単身赴任が拡大していく可能性が大きい。たとえば、労務行政研究所調査(労務行政研究所「転勤をめぐる各種取り扱いと手当ての実態」『労政時報』八四年九月二八日、二七〇九号)によると、約三割の企業が今後はブルーカラーの転勤が増加すると指摘している。

\* 推計式は、転勤者数(八三万六〇〇〇人、a) × 有配偶者で居所を移転した者の割合(二八・五%、b) × 単身赴任者比率(一九・六%、c) × 平均単身赴任期間(三年、d)である。aは『雇用動向調査』(昭和五八年)による規模計(五人以上)、bは「雇用動向調査」(昭和五八年)の企業規模一〇〇人以上の比率、cは労務行政研究所「転勤をめぐる各種取り扱いと手当ての実態に関する調査」(一九八四年)による。この推計は、単身赴任者の割合が、企業規模について一定と仮定している。

#### 社会問題としての単身赴任

単身赴任は、家族とともに新しい任地に赴任することもままならず、さりとて転勤を拒否することもできないという状況におけるひとつの解決策である。つまり単身赴任は緊急退避的におこなわれる

ものといえる。緊急退避策であるため、単身赴任は赴任者のみならず、留守をあずかる家族にも負担を強いるものとなっている。単身赴任は二重生活による家計負担の増加、ひとり住まいから食事が不規則になったり、栄養が片寄ったり、家族とのコミュニケーションが疎遠になるなど、心身の健康に支障が生じやすくなったりもする。さらに、残された妻も、夫とコミュニケーションが疎遠になるため、子供の進学やしつけなどに不安を抱くものが多くなっている。

## 企業の単身赴任対策のメニューと現状

単身赴任対策のメニューは大きく分けるとつぎの三つからなる。すなわち、(1)単身赴任をできるだけ避け、家族と一緒に転勤しうる条件を整えるもので、従業員の移動を円滑化しようとする対策といえる。(2)どうしても単身赴任せざるをえないものにたいして、単身赴任にともなう従業員と家族の経済的、精神的負担をできるだけ軽減しようとするものである。(3)従業員の定住意識の高まりを前提とした人事制度を作り上げること、いいかえれば、これまで従業員の流動可能性を前提としてきたさまざまな人事制度を根本的に見直そうとするものである。たとえば、限定勤務地制度や最終任地選択制度などが考えられる。(1)と(2)は、企業の流動化の論理を前提とした対策であり、(3)はその論理を緩和しようとするものである。

現在実施されている単身赴任対策と今後の実施予定を労働省「中高年ホワイトカラーの意識」の企業調査でみるとつぎのようになる。現在実施されている対策を項目別にみると、転勤者の住宅対策では「社宅、独身寮の設置」(六九・〇%)がもっとも多く、「本人用と留守家族用の両社宅の貸与」(一五・三%)と「単身赴任者専用寮の設置」(一三・八%)は少ない。また、留守家族とのコミュニケーションを円滑化する対策では「帰宅手当の支給」(三七・二%)がほとんどで、「帰宅の際の特別休暇制度」(七・三%)や「留守家族の赴任先訪問旅費の支給」(一・三%)の実施率は低い。単身赴任者が問題としている子弟の教育にたいする対策は全体として実施率が低い。持ち家対策では、「空き家の借り上げ制度」(二二・二%)を実施するものは比較的多いが、「空き家の管理制度」(七・七%)は少ない。

このほか、別居にともなう経済負担を緩和するものとして、「支度料、赴任旅費の支給」(六七・二%)や「別居手当の支給」(五八・六%)は多くの企業が実施している。さらに同調査の他の設問によると、「限定勤務地制」的な制度や転勤期間の設定・短縮化など人事制度自体を見直す動きは弱いといえる。

以上は企業がおこないうる対策であるが、単身赴任対策では公共政策をまたなくてはならないものも多い。たとえば、高校の転入学問題がある。転入学をいかに円滑化するかという問題である。また最近話題となった対策として、単身赴任手当にたいする減税問題がある。単身赴任対策として別居手当や帰省手当が支給されても、それらが給与所得として全額課税される結果、可処分所得は手当支給前とほとんど変わらなくなる問題を解決しようとするものである。具体的には、単身赴任手当を実効性あるものとするために、単身赴任手当にたいしてなんらかの減税措置を実施すべきだとの主張である。

日本労働年鑑 第56集 1986年版

発行 1985年12月5日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

2001年8月15日公開開始

