

夫の転勤と妻の同居・就業選択

関島 梢恵

(公益財団法人 NIRA 総合研究開発機構研究コーディネーター・研究員)

阿部 眞子

(大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程)

本研究は、夫に転居を伴う転勤が生じた際の妻の同居と就業の選択を分析する。使用するのは1994年から2019年までの『消費生活に関するパネル調査』で、過去1年の夫の転勤の有無とともに、その前後における妻の同居状態と就業状態がわかる個票データである。分析ではまず、夫に転勤があった際に妻が夫とともに転居しているかどうかと、その際の実業状態の記述統計を整理し、2000年代と2010年代を比較して変化が起きているかを調べる。次に、夫に転勤が生じたサンプルをプールして、妻の同居と就業の同時決定を考慮した推定を行い、同居選択と就業選択の相関を確認するとともに、これらの選択にかかわる個人の属性を明らかにする。特に、夫婦の居住選択と妻の就業行動に重要な影響を及ぼすと考えられる子どもの存在に注目する。その結果、2010年代は2000年代と比べて、夫の転勤時に妻も転居して専業主婦になる世帯が減り、夫が単身赴任になって妻が就業を継続する世帯が増えたことがわかる。また、推定結果から、同居と就業の選択には負の相関があり、未就学の子どものみをもつ妻は、夫とともに転居して就業しない確率が高いことを示す。これは転勤前の妻の実業形態や職業などをコントロールした上で得られた結果であり、夫の転勤前に就業していた妻に限定した分析でも同様の結果が確認される。夫の転勤について行って仕事を辞めるという選択は、幼い子どもがいる女性に多いことが示唆される。

目次

- I はじめに
- II データ
- III 分析
- IV 考察
- V まとめ

I はじめに

転勤による居住地の変更は、当事者だけでなく、その配偶者の就労の意思決定に影響を与える。特に夫の転勤は、共働きの妻が仕事を辞めて

夫について行くことや、その後も非労働力状態にとどまることなど、妻の実業への負の影響が懸念されている(太田 2017; 川端 2018 など)。少子高齢化により生産年齢人口の減少が確実視される日本において、女性の就業促進は重要な課題である。女性の社会進出が進む一方で、転勤が既婚女性の就労を阻害するならば、何らかの対処が必要だ。本研究では、2000年代から2010年代にかけての夫の転勤に伴う妻の転居行動および就業行動の実態を整理するとともに、夫の転勤時の妻の同居選択と就業選択の相関を検証し、これらの選択にかかわる個人の属性を示す。特に、どのような

妻が夫とともに転居して就労を断念するのかを明らかにすることを目的とする。また、転居による離職を回避する策の一つとしてリモートワークに着目し、関連する先行研究を紹介する。

本研究で扱う転勤は、転居を伴う配置転換を指す。共働き世帯が多数派となった現在も、日本では企業側の意向を強く反映した転勤政策が行われている。佐藤（2007）によると、欧米で馴染みの薄い「転居を必要とする人事異動」は、日本型雇用システムにおいて重要な構成要素であり、「会社主導」の転勤に従業員は「会社の命令とあれば家族を多少犠牲にしてもやむを得ない」と受け入れている。近年の統計で、労働政策研究・研修機構（JILPT）が2016年に行った『企業の転勤の実態に関する調査』の企業調査によると、正社員（総合職）のほとんどに転勤の可能性がある企業の割合は33.7%となっている。また、転勤命令を会社主導ですべて決定している企業が79.7%を占め、同調査が正社員にたずねた転勤に対する認識も「転勤は社命であるから、転勤命令に従うのは当然」とする人の割合が79.5%に上る（JILPT 2017）。加えて、配偶者の就業継続を可能にする勤務地変更制度や転勤休職制度がある企業は非常に少ないとされ（武石 2016；川端 2018）、転勤者本人でさえ転勤の詳細の把握や予測は困難であり、妻の企業において諸制度を導入しても対応しきれないと指摘されている（川端 2018）。

転勤と配偶者の就労を考えるにあたり、夫婦の移動と妻の就業にかかわる経済学の理論的な枠組みとして、人的資本理論に基づくモデルが挙げられる。移動を人的資本への投資と捉え、個人は移動による所得や雇用の見通しからリターンを得ると考えるものである。Mincer（1978）によると、夫婦は移動決定において世帯便益の最大化を考え、移動のリターンがコストを上回る場合に世帯で移動を選択する。仮に移動による夫個人の純便益がプラスで、妻の純便益はマイナスであっても、夫のプラス分が妻のマイナス分を上回れば、世帯全体の純便益はプラスとなり、妻は夫の移動について行く。反対に、妻のマイナス分が夫のプラス分を上回ると、世帯全体の純便益はマイナスで、妻は残留する。移動のリターンやコストには

非金銭的なものも含まれるものの、金銭的な便益で測られることが多い。既婚女性にとって、夫と比べて経済的地位が低い場合、移動は労働力参加や賃金を下げる効果があると指摘する。

また、社会学の研究では、性別役割分担意識の影響や、夫婦のうち一方が移動の決定権を握る相対資源理論による説明がなされている。例えばアメリカのデータを用いたBielby and Bielby（1992）は、共働き世帯において女性の方が、より良い就業機会を求める移動に消極的であることを示し、新古典派経済学の仮説では説明できない非対称性を指摘する。

このような理論的仮説に基づき、欧米では数多くの実証研究が蓄積されているが（Shihadeh 1991；Cooke et al. 2009など）、夫や妻がより良い就業機会を求めるなどの自発的な移動を扱うことが多く、日本における転勤とは事情が異なると考えられる。例えば、イギリスのデータを用いたTaylor（2007）は、夫の仕事に関係した移動と妻の仕事に関係した移動を特定し、それぞれの理由による夫婦の移動が、移動後の夫と妻の就業確率に与える影響を分析している。その結果、夫と妻とともに、配偶者の仕事理由による移動は自身の就業確率を下げ、その影響が夫婦でほぼ同程度であることを示している。また、就学前の子どもをもつことは妻の就業確率を低下させ、第一子が生まれたばかりの母親は、子どものいない女性や年長の子どものもつ母親よりも就業確率が大きく低下することを明らかにしている。

日本の転勤に近い状況を分析した研究としては、Burke and Miller（2017）が挙げられる。アメリカの軍の行政記録から、外生的に移動のタイミングや場所が決まる軍特有の転属（permanent change of station, PCS）が、その配偶者の雇用や収入に及ぼす影響を分析している。配偶者の固定効果をコントロールした推定の結果、転属は配偶者の雇用や収入に有意な負の影響があり、特に6歳未満の就学前の子どもがいる場合、収入の減少が大きいことを示している。

転勤は欧米での一般的な夫婦の移動とは異なり、自発性の低い移動と考えられる。また日本では、一部の業種に限らず広範な企業で転勤政策が

実施されている。労働市場全体に影響が及ぶことから関心は高く、企業や個人に対する調査等もたびたび行われてきた。例えば、リクルートワークス研究所の『全国就業実態パネル調査』(2016)のデータを用いて既婚女性の離職理由を分析した太田(2017)によると、賃金への不満と比べて夫の転勤は、妻の無業確率を34.6%高める。また、夫の転勤を理由に離職した女性は学歴水準が高いことを示しており、本人のみならず社会全体のロスが大きいと懸念する。

しかし、データの制約から、日本の先行研究は十分な蓄積があるとはいえない。現在、転勤を命じられた既婚者の多くは家族帯同か単身赴任かを選択できる¹⁾。夫の転勤について行って仕事を辞める既婚女性ばかりではなく、仕事を続けるために残留した女性や、もともと働いていなかった女性もいる。こうした存在は離職女性のデータなどでは捕捉できない。本研究の関心に比較的近い研究としては、転勤に限らない夫婦の移動と妻の就業の関係性を分析した千年(2006)がある。また、何(2021)は総務省の『就業構造基本調査』の個票データから移動の理由を特定し、家族の仕事や理由とする移動が就業にもたらす影響を分析している。移動が起こる前は有業だった既婚女性が、家族の仕事や理由とする移動によって非正規や無業になる確率が高いことが示されている。

その他の観点から関連する研究として、親との同居が日本の既婚女性の労働参加にプラスの影響をもつことがわかっている(Sasaki 2002など)。また、Compton and Pollak(2014)は、母または義母への地理的な近接が、幼い子どもをもつ既婚女性の労働供給に大きな正の効果をもたらすことを示しており、そのメカニズムは保育の利用可能性にあると説明する。誰と一緒に、どこで暮らすかということは、既婚女性の就労を左右する重要な要素であると考えられる。

こうした知見に基づき、本研究では、転勤が起きた際にその配偶者が直面する同居選択と就業選択の両方を扱い、個人および世帯の転勤前の状況や属性も考慮しながら、転勤時にどのような選択が行われているかを把握する。分析には世帯における転勤の発生の有無がわかる『消費生活に関す

るパネル調査』を用いる。具体的な方法として、まず、夫に転勤が生じた女性の夫との同居状態と就業状態を調べ、妻の同居選択と就業状態の遷移を整理する。2000年代と2010年代で変化が起きていたかも確認する。次に、Bivariate Probitモデルで同居選択と就業選択を同時に推定し、2つの選択に相関関係があるかを検証する。さらに、これらの選択に個人の属性がどう関係しているかを分析する。これにより、どのような既婚女性が就業を辞めることになるのか、夫の転勤によるロスが大きいのかを明らかにする。特に注目するのは、先行研究でも指摘されている子どもの存在である。

分析の結果、2000年代と比べて2010年代は、夫の転勤時に妻も転居して専業主婦となる世帯が減り、妻が残留して働き続ける世帯が増えたことがわかる。また、転勤時の同居選択と就業選択には負の相関があり、妻は夫の転勤について行くことで就業しにくく、残留すると就業しやすいという関係が確認される。さらに、未就学の子どものみをもつ夫婦は、夫の転勤時に妻も転居して就業しない確率が高いことを示す。これは転勤前の妻の就業形態や職業などをコントロールした上で得られた結果であり、サンプルを夫の転勤前に就業していた妻に限定した分析でも同様の結果が確認される。夫の転勤について行って仕事を辞めるという選択は、幼い子どもがいる女性に多いことが示唆される。

本研究の貢献は以下の3点である。第一に、転勤という日本の特徴的な企業施策に注目し、それによって生じる配偶者の移動選択と就業選択の問題を、同時性を考慮した推定で分析している点である。筆者らが把握する限り欧米では仕事上の理由で非自発的な移動が起こる例は珍しい。本研究は、転勤命令によって配偶者の移動や就業がどうなるのかという新しい知見を提供する。第二に、夫の転勤の発生と、転勤前後の同居状態および就業状態が記録された特異なデータセットを用いることで、転勤が起きた夫婦の動向を詳細に把握する点である。第三に、幼い子どもをもつ女性が夫の転勤に直面すると就業しにくくなるという、仕事と子育ての両立の難しさを改めて浮き彫りにす

る結果を示している点である。

本研究の構成は以下のとおりである。Ⅱでデータの説明を行い、Ⅲで分析結果を示す。Ⅳで結果を考察するとともに、転勤による女性の就業問題の解決策の一つとしてリモートワークに関する先行研究を紹介する。Ⅴで全体をまとめる。

Ⅱ データ

本研究では、『消費生活に関するパネル調査』(Japanese Panel Survey of Consumers; 以下 JPSC)の個票データを用いる。JPSCは公益財団法人家計経済研究所が1993年に開始した調査で、2018年度からは慶應義塾大学パネルデータ設計・解析センターに引き継がれ毎年実施されている。初年度に24～34歳の若年女性を全国から無作為に抽出し、回答が得られた1500人を対象としており、ほぼ5年毎に20代後半の新たなサンプルも追加されている。以下では、利用可能な2019年までのデータを用いる。

JPSCの有配偶者パネルは、妻と夫それぞれの就業行動や属性、子どもや親を含む家族関係、収入、支出、貯蓄などさまざまな生活実態を詳細に記録している。加えて1994年以降の毎年9月に行う調査では、過去1年間に生じた生活や仕事の変化をたずねており、妻や夫に転勤が起きたかがわかる上、その前後の夫婦の同居状態や就業状態も把握できる。本研究では、調査時点で夫が1年前と同じ会社に勤めており(休職中を含む)、この1年間で夫に「転居を伴う、事業所間移動」があったと答えたサンプルを用いる。各年で夫に転勤のあった既婚女性の割合は平均で2.8%であり、1994～2019年のデータをプールすると、776件の夫転勤サンプルを確保できる²⁾。

分析で使用する変数の作成方法は次のとおりである。まず、夫との同居・別居状態をたずねる毎年の質問から、同居を1、別居を0として同居ダミーを作成する。過去1年間に夫に転勤があって現在同居していれば、妻は夫とともに転居したとみなす。妻の就業状態については、各調査時点で「仕事についている」と答えている場合に1、「休職中(仕事から離れているが、元の仕事に戻るこ

になっている状態)」や「学生」「専業主婦」「その他の無職」であれば0とするダミー変数を作成する。同様に転勤前の同居状態や就業状態も、前年調査時点の回答に基づいてダミー変数を作成する。

推定では、夫の転勤時の妻の同居選択や就業選択にかかわる変数として、子どもの存在、妻自身の属性、家計に関する情報を利用する。

注目するのは子どもの存在で、子どもがいない場合に0、未就学の子どものみをもつ場合は1、長子が小学生以上、すなわち就学後の子どもをもつ場合は2をとるカテゴリー変数を作成する。

妻に関しては、学歴(大卒以上ダミー)に加え、夫の転勤前年の就業状態(形態)と職業の変数を前年調査時の回答から作成する³⁾。就業状態(形態)は「常勤・正規」「パート・アルバイト」「その他就業(派遣社員・嘱託・自営・その他)」「非就業」の4つのカテゴリー変数とする。職業は主たる仕事の内容をもとに、転居しても就業しやすいと考えられる職業スキルを捉えるため3つのダミー変数を作成する。自営者(9人以下の商業・工業・サービス業)および自由業(開業医、弁護士、著述業など)を1、それ以外は0とする「自営・自由業」ダミーと、専門職(病院勤務医師、研究員など)および技術職(技術者、プログラマー、看護師など)を1、それ以外を0とする「専門・技術職」ダミー、教員(小・中・高校、幼稚園、保育園など)を1、それ以外を0とする「教員」ダミーである。

また、夫や家計にかかわる変数として、夫の年収を利用する。毎年の調査で、前年1月～12月における勤め先の収入および事業収入(自営業)を金額(万円)でたずねており、その合計値を夫の昨年年収とする。さらに、転勤前の住居所有状況として、前年調査時に持ち家一戸建て/マンションに住んでいた場合に1、それ以外は0をとるダミー変数を用いる。加えて、現在の転勤を含むこれまでの夫の転勤回数もカウントする。

なお、JPSCパネルを用いるにあたって、以下の点に留意が必要である。まず、調査初期のサンプルが20代～30代の若年層のみに偏っていたというパネルの特性だ。調査を経るごとにサンプル

の年齢が上がり、追加のコホートで若年層が補われてきたものの、年代によってサンプルの年齢構成が異なる。既婚女性の就業状態を調べるにあたり、関係する家族の出来事として、20代～30代は出産や育児、年齢が上がると親の介護などが生じやすいという、年齢効果が生じている可能性がある。そのため、Ⅲ1で記述統計を整理して年代による推移を確認する際は、サンプルの年齢構成が極端だった時期を除き、2000年以降の夫転勤サンプル593件に限定する。また、JPSCにはサンプルのウェイトがないため、ウェイトをかけた記述統計を示すことはできない。

Ⅲ 分析

1 夫の転勤時における妻の同居・就業状況の推移

図1は、過去1年で夫に転勤のあった既婚女性における、夫との同居率と就業率の推移を示している。夫の転勤後に同居している既婚女性の割合は、2000年代におよそ70～80%で、2010年代は50～60%程度と微減傾向にある。一方、夫に転勤のあった女性の就業率は、2000年代前半は40%弱だったところ、2010年代後半からは50～60%

を超えるようになり、微増傾向といえる⁴⁾。かつては夫に転勤が起ると「家族で転居して妻は専業主婦」という状況になりやすかったと考えられるが、結婚後も働き続ける女性が増えてきたことで「共働きで単身赴任」を選択する人や、転職するなどして「共働きで同居」を実現する人が増えている可能性が考えられる。

夫に転勤のあった女性の同居と就業の選択を、さらに詳しく見ていこう。まず、過去1年で夫に転勤があり、前年調査時点では夫と同居していた妻のサンプルを、2000年代と2010年代で分ける。サンプル数はそれぞれ233, 203である。これらを用いて表1(A)では、転勤後の同居状態(夫とともに転居する/しないの選択を意味する)と、転勤前後の就業状態の変遷を示している。(A)のサンプルを2000年代と2010年代でそれぞれ100%としてみると、同居の割合(各年代の下段の合計)は2000年代が約70%、2010年代は約50%と減っている。就業状態の遷移とのクロス集計は、2000年代に最も多かったのが「同居かつ非就業の継続」で46%を占めている。もともと専業主婦で夫とともに転居するという女性が半数近くいたことがわかる。次に多いのは「別居かつ就業の継続」で14%である。これに対し2010年代

図1 夫に転勤が生じた世帯の同居率と妻の就業率の推移



注：サンプルは、JPSCの各年調査時点において、過去1年間で夫に「転居を伴う、事業所間移動」があったと答えた既婚女性。同居率は調査時点で夫と同居している人の割合。就業率は調査時点で仕事に就いている人の割合で、休職中(仕事から離れているが、元の仕事に戻ることにしている状態)、学生、専業主婦、その他の無職は非就業に含まれる。2000～2019年の全体のサンプル数は593。

表1 夫の転勤時における妻の同居状況と就業状態の遷移

		(A) 各年代の夫転勤サンプルにおける割合 (%)				(B) 妻前年就業サンプルのみでの割合 (%)	
		前年非就業		前年就業		非就業	就業
		非就業	就業	非就業	就業		
2000年代	別居	12	3	1	14	2	38
	同居	46	3	10	11	29	31
2010年代	別居	14	5	2	25	5	52
	同居	26	5	9	12	18	25

注：サンプルは、JPSCの各年調査時点において、過去1年間で夫に「転居を伴う、事業所間移動」があったと答えた既婚女性のうち、前年調査時点で夫と同居していた人に限定（A）。さらに（B）では前年に就業していた妻に限定。サンプル数は（A）2000年代が233、2010年代は203、（B）2000年代が84、2010年代は99である。

は、「同居かつ非就業の継続」と「別居かつ就業の継続」がほぼ同率で約25%となっている。妻が専業主婦で夫の転勤について行く世帯が割合として減った一方、共働きで夫が単身赴任になる世帯が増えたことがわかる。「同居かつ離職」や「同居かつ就業の継続」については、2000年代と2010年代で割合がほぼ変わらず、どちらも10%前後である。転勤サンプル全体では、近年になって共働きの妻が仕事を辞めて夫とともに転居する割合が減ったり、転居しても働き続ける割合が増えたといった変化は確認できない。

そこで表1（B）は、夫の転勤前に就業していた女性に限った比較を示している。サンプル数は2000年代が84（転勤サンプル中36%）、2010年代が99（同49%）と少ないものの、夫の転勤前に就業していた女性の割合は増加しており、共働きの世帯が増えている現状とは整合的である。これらのサンプルで、まず転勤後の同居割合（各年代の下段の合計）だけを見ると、2000年代は約60%、2010年代は約40%と減っている。就業状態の方は、2000年代が約70%、2010年代は約80%と、就業を継続する妻の割合が微増している⁵⁾。同居と就業の状態を組み合わせると、2010年代は2000年代と比べて「別居かつ就業の継続」が増えており、その割合は共働きの転勤サンプルの半数以上となる。一方、「同居かつ離職」は減少し、共働きの転勤サンプルのうち妻が仕事を辞めて夫とともに転居する割合は2割を切っている。また、「同居かつ就業の継続」もわずかに減っており、共働きの妻の就業継続は夫が転勤時に単身赴任になることで実現していると考えられる。転勤について行って働き続ける選択は、依然として実

現しにくい状況にあるのかもしれない。なお、JILPT（2017）によると、妻が正社員として働いていた男性正社員で、国内転勤に家族を帯同した割合は約40%であることが確認されている。このうち妻が会社を辞めた割合は73%に上り、夫婦で転居する場合の多くは妻が一度離職せざるを得ず、就業を継続することの難しさが推察される。

2 夫の転勤時の妻の同居と就業の決定

夫の転勤時の妻の同居と就業の選択にはどのような特性が関係しているのか。以下では、妻が夫とともに転居するかどうかと、転勤後に就業しているかどうかを分析する。同居と就業の同時決定的な関係を考慮するため、Bivariate Probitモデルを最尤法で推定する。

$$y_1^* = x\beta + \epsilon_1 \quad y_1 = 1 \text{ if } y_1^* > 0, 0 \text{ otherwise} \quad (1)$$

$$y_2^* = x\beta + \epsilon_2 \quad y_2 = 1 \text{ if } y_2^* > 0, 0 \text{ otherwise} \quad (2)$$

$$E[\epsilon_1] = E[\epsilon_2] = 0, \text{Var}[\epsilon_1] = \text{Var}[\epsilon_2] = 1, \text{Corr}[\epsilon_1, \epsilon_2] = \rho$$

(1) は同居関数、(2) は就業関数を表している。(1) と (2) の同時推定を行い、同居選択と就業選択の同時性の検定を行う。同時性が受容される場合、Bivariate Probit 推定の結果を解釈する。

同居関数では、被説明変数に夫と現在同居しているかどうかの同居ダミーを用いる。就業関数では、被説明変数に妻が現在就業しているかどうかの就業ダミーを用いる。どちらの関数も、説明変数には、子どもの存在、妻の学歴（大卒以上ダミー）、転勤前年の妻の就業状態、転勤前年の妻の職業（自営・自由業ダミー、専門・技術職ダミー、

教員ダミー)、夫の昨年年収(万円)、転勤前年の持ち家ダミー、夫の転勤回数を入れる。このうち特に注目するのは子どもの存在である。基本推定に用いるサンプルの数は542で、各変数の記述統計量は表2に示す。

各変数の意味と予想される結果を説明する。まず同居関数について、子どもの存在の影響を考えると、育児負担や親子の関わりを考えると夫婦で暮らすことを望む場合は同居確率が高くなる。一方、子どもが就学していて転校による環境変化を避けたい場合は同居確率が低くなる。また、転勤前年の妻の就業に関して、もともと正規雇用で働いていて、職場を変えずにキャリアを優先させたい場合や、収入が安定しており夫の単身赴任で二重生活になっても家計の予算制約の問題が起きない場合、残留を選ぶ可能性が高いと考えられる⁶⁾。夫の年収が高い場合も予算制約の問題は生じにくい。他方、正規雇用の場合に配偶者の転勤に伴う休職や再雇用といった手厚い対応が見込まれるならば、同居を選ぶ可能性もある。妻の職業に関しては、働く場所が制限されにくいフリーランスや、特殊技能あるいは国家資格があつてどこへ転

居しても職を得やすい専門・技術職、教員の場合、同居確率が高いと考えられる。一方で、自営・自由業で店舗等を持っていたり、地域にビジネスのネットワークがある場合、同居確率が低くなる可能性もある。また、持ち家がある場合も妻が残留する確率が高いと予想される。

妻の就業関数について、子どもの存在の影響は、家事育児の時間制約などで妻が労働時間を確保できない場合や、母親が育児に専念すべきといった考えがある場合に就業確率が低くなる。反対に、学齢期の子どもがいて教育費のために収入を得たい場合などは就業確率を高めると考えられる。母親の就業確率に対して子どもが就学年齢に達しているかどうかは重要であることは先行研究でも示唆されている(前述 Taylor 2007 など)。また、妻の学歴が高いと、その能力を生かして働く意欲が高く、高収入を得る可能性が高いため、就業確率が高いと考えられる。さらに、既に正規雇用で働いている場合や、自由業、専門・技術職など特別な職業スキルを持っている場合も、就業確率が高いと考えられる。一方、夫の年収が高い家計では、妻が仕事をせず家事に専念する選択も起

表2 記述統計

変数	全転勤サンプル				2000年以降サンプル		妻前年就業サンプル	
	平均	標準偏差	最小値	最大値	平均	標準偏差	平均	標準偏差
就業ダミー	0.35	0.48	0	1	0.39	0.49	0.71	0.46
同居ダミー	0.69	0.46	0	1	0.63	0.48	0.56	0.50
妻大卒ダミー	0.24	0.43	0	1	0.25	0.43	0.25	0.44
前年の妻の職業 自営・自由業ダミー	0.01	0.09	0	1	0.01	0.10	0.02	0.14
前年の妻の職業 専門・技術職ダミー	0.06	0.23	0	1	0.07	0.25	0.13	0.34
前年の妻の職業 教員ダミー	0.02	0.13	0	1	0.02	0.13	0.04	0.19
夫の昨年年収(万円)	690.87	291.17	230	3600	709.18	312.21	691.36	325.13
前年の持ち家ダミー	0.43	0.49	0	1	0.44	0.50	0.57	0.50
転勤回数	2.99	2.05	1	12	3.03	2.07	2.83	1.98
子どもの存在(割合, %)								
子どもはいない	12.55				13.35		21.15	
未就学の子どものみ	31.37				27.18		14.90	
就学後の子どもあり	56.09				59.47		63.94	
前年の妻の就業状態(割合, %)								
非就業	61.62				58.25			
常勤・正規	9.96				9.22		25.96	
パート・アルバイト	23.99				27.18		62.50	
派遣社員・嘱託・自営・その他	4.43				5.34		11.54	
サンプル数	542				412		208	

注:全転勤サンプルは過去1年間で夫に「転居を伴う、事業所間移動」があつたと答えた既婚女性のうち、前年調査時点で夫と同居していた人。1994~2019年のデータをプールしている。

こりうる。また、持ち家がある場合、ローン返済のために共働きをする可能性もある。

推定サンプルが経験した転勤は、多くの場合、外生的に発生していると考えられるが、いくつかの留意点を述べておく。まず、サンプルには夫に転勤がない女性は入っていない。そのため、転勤のある仕事をしている男性と結婚した女性というセレクションが生じている可能性がある。例えば、夫の転勤について行くことを想定して、妻が働いていなかったり、どこへ転居しても就職できるように専門資格をもつなど、もともと働き方を調整していると、転勤のショックを受けにくいと考えられる。次に、転勤の発生について、早い段階で転勤を予想していた場合、子どもを産むタイミングと合わせて離職や転居などの行動をとる可能性が考えられる。ただし、Iでも述べたように、本人の希望が考慮されることは稀であり、事前に転勤のタイミングや期間を正確に予測することは難しいと指摘されている。なお、本データの40歳以下の既婚女性で過去1年以内に出産した割合を確認すると、夫転勤サンプルは12%、非転勤サンプルは11%で、有意な差はみられない。

以下の推定ではサンプル数を確保するため、(1) 基本推定はサンプルの年代を限定せず、また、妻が前年に非就業だったサンプルも含める。就業関数は夫の転勤後に妻が就業しているかどうかを分析する。その上で(2) サンプルを2000年以降に限定した推定と、(3) 妻が前年に就業していたサンプルに限定した就業継続の推定も行い、結果を示す。

表3は、推定結果の係数をまとめている。(1)の基本推定で、 ρ 値は-0.471であり、 $\rho=0$ の帰無仮説は棄却される。これは、妻の同居と就業が同時決定であることを意味する。また、 ρ の値が負であることから、両者にはマイナスの相関があるとわかる。すなわち、夫に転勤のあった妻にとって、自身の転居と就業はトレードオフの関係にあり、転居すると働きにくく、残留すれば働きやすい。転勤に伴う転居と就業は両立が難しい選択だといえる。

(1)の同居関数について係数を確認する。未就学の子どものみがいると正で、就学後の子どもが

いると負である。ただし有意水準5%での有意性は確認できない。他の変数に関しては、常勤・正規ダミーが負で有意であり、非就業と比べて正規雇用で働いている場合に妻が残留する確率が高い。また、自営・自由業ダミー、持ち家ダミー、転勤回数も負で有意である。

次に(1)の就業関数について、未就学の子どものみいると負で有意である。一方、就学後の子どもがいる場合、符号は正であるが有意性は確認できない。前年の就業状態をコントロールした上で、夫に転勤が生じると、未就学の子どものみをもつ女性で就業確率が低くなることがわかる。また、妻の大卒ダミー、非就業と比べた前年の各就業形態、自営・自由業ダミー、教員ダミーが正で有意である。もともと働く上でのスキルや能力が高かった女性は夫の転勤後の就業確率が高いと解釈できる。持ち家ダミーも正で有意であり、家を所有していると共働きを選ぶ確率が高い。

サンプルを2000年代に限定した(2)の推定結果をみると、係数の符号や有意性はおおむね変わっていない。さらに、(1)のサンプルのうち前年に就業していた妻に限定した(3)の推定でも、同様の結果が得られている。夫の転勤前に就業していた妻でも、未就学の子どものみがいると夫の転勤後に就業を継続する確率が低く、就学後の子どもがいると就業を継続する確率が高い。

表4は表3のうち、妻の同居と就業の選択確率に対する子どもの存在の限界効果を表す。同居関数と就業関数の二値選択において、(1, 1) (1, 0) (0, 1) (0, 0)の4つのパターン(同居かつ就業、同居かつ非就業、別居かつ就業、別居かつ非就業)のアウトカムに対し、「未就学の子どものみ」をもつ、あるいは「就学後の子ども」をもつ場合の確率の変化をサンプルの平均で示している。Aの全体サンプルでは、「同居かつ就業」および「別居かつ就業」において、未就学の子どものみがいると負で有意になっている。一方、「同居かつ非就業」では正で有意である。これは、未就学の子どものみをもつ女性は、そうでない女性と比べて、夫の転勤時にともに転居して就業しない確率が約20%ポイント上昇することを意味する。夫について行って仕事をしないという選択は、幼い

表3 妻の同居選択と就業選択の推定結果 (係数)

	(1) 全転勤サンプル		(2) 2000年以降サンプル		(3) 妻前年就業サンプル	
	同居関数	就業関数	同居関数	就業関数	同居関数	就業関数
子どもの存在 (ref. 子どもはいない)						
未就学の子どものみ	0.414* (0.241)	-0.887*** (0.272)	0.308 (0.265)	-0.787** (0.319)	0.194 (0.390)	-1.197*** (0.397)
就学後の子どもあり	-0.432* (0.227)	0.040 (0.243)	-0.419* (0.246)	0.033 (0.278)	-0.430 (0.341)	0.716** (0.311)
妻の学歴 (大卒ダミー)	-0.035 (0.159)	0.370** (0.170)	0.073 (0.174)	0.342* (0.187)	0.016 (0.243)	0.620** (0.260)
前年の妻の就業形態 (ref. 非就業)						
常勤・正規	-0.506** (0.241)	1.685*** (0.231)	-0.611** (0.283)	1.876*** (0.286)	-0.876** (0.419)	1.775*** (0.405)
パート・アルバイト	-0.132 (0.164)	1.524*** (0.160)	-0.032 (0.182)	1.537*** (0.178)	-0.407 (0.362)	1.184*** (0.333)
派遣社員・嘱託・自営・その他	0.320 (0.348)	0.643** (0.285)	0.287 (0.361)	0.570* (0.302)		(ref.)
前年の妻の職種						
自営・自由業ダミー	-7.361*** (0.437)	6.467*** (0.388)	-7.308*** (0.450)	6.458*** (0.406)	-7.886*** (0.514)	8.211*** (0.528)
専門・技術職ダミー	-0.188 (0.321)	0.195 (0.281)	-0.265 (0.339)	0.019 (0.317)	0.327 (0.317)	0.345 (0.331)
教員ダミー	-0.148 (0.416)	1.556** (0.729)	0.052 (0.494)	0.868 (0.602)	0.028 (0.450)	1.530** (0.708)
夫の昨年収入 (万円)	-0.00039* (0.00021)	0.00002 (0.00025)	-0.00021 (0.00022)	0.00004 (0.00026)	-0.00022 (0.00028)	0.00028 (0.00033)
前年の持ち家ダミー	-1.102*** (0.144)	0.498*** (0.146)	-1.212*** (0.161)	0.563*** (0.166)	-1.077*** (0.238)	1.027*** (0.246)
転勤回数	-0.0773** (0.0306)	-0.0007 (0.0347)	-0.0865** (0.0345)	0.0179 (0.0379)	-0.2245*** (0.0585)	0.0087 (0.0537)
定数項	1.855*** (0.254)	-1.251*** (0.291)	1.631*** (0.260)	-1.287*** (0.324)	2.341*** (0.560)	-1.889*** (0.486)
対数尤度	-458.948		-364.425		-186.614	
ρ	-0.471*** (0.104)		-0.453*** (0.114)		-0.650*** (0.168)	
サンプル数	542		412		208	

注：Bivariate Probit モデルの推定結果の係数とロバスト標準誤差 (括弧内) を示している。* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01。

表4 子どもの存在と妻の同居および就業の選択 (平均限界効果)

	同居かつ就業	同居かつ非就業	別居かつ就業	別居かつ非就業
A. 全転勤サンプル				
未就学の子どものみ	-0.106** (0.0507)	0.202*** (0.0619)	-0.0932*** (0.0354)	-0.00282 (0.0333)
就学後の子どもあり	-0.0537 (0.0511)	-0.0725 (0.0587)	0.0643 (0.0398)	0.0619* (0.0343)
B. 妻前年就業サンプル				
未就学の子どものみ	-0.208*** (0.0779)	0.262*** (0.0971)	-0.148* (0.0822)	0.0937 (0.0588)
就学後の子どもあり	0.0308 (0.0917)	-0.162** (0.0731)	0.151* (0.0897)	-0.0207 (0.0276)

注：A は表3 (1) の推定結果, B は表3 (3) の推定結果から平均限界効果を算出している。サンプル数はそれぞれ 542, 208。括弧内は標準誤差。

* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01

子どもがいる女性に多いと解釈できる。前年に就業していた妻に限定した場合も同様の結果が得られており、夫とともに転居して仕事を辞める確率は未就学の子どもがいる女性で高い。幼い子どもをもつ妻の転居後の就業確率が低いとの結果は、先行研究とも整合的である（前述 Taylor 2007 など）。

IV 考 察

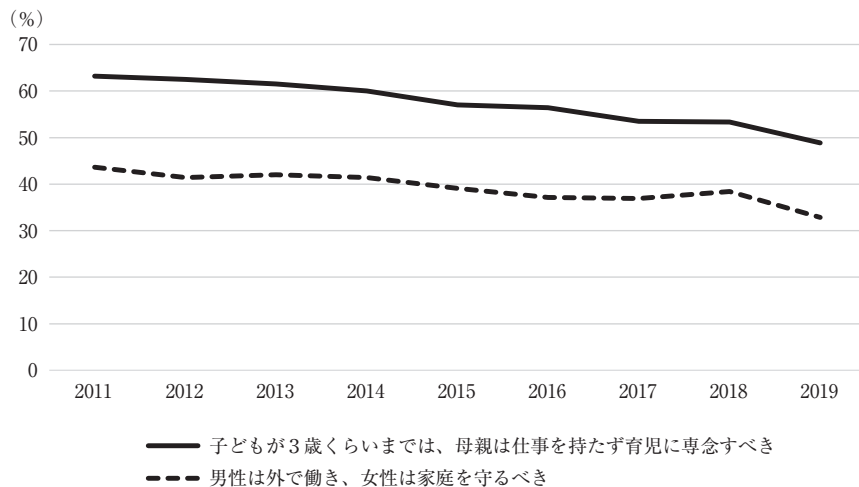
1 妻が同居して就業しない理由

なぜ、夫とともに転居して非就業を選択するのは幼い子どもをもつ女性に多いのか。理由として、まず家事育児の時間制約を考えてみる。幼い子どもがいると家事育児に多くの負担がかかるため、夫と妻で家事育児を分担する必要がある、同居を選択しやすい可能性がある。その際、転勤以前に妻が働いていても、一度仕事を辞めてしまうことで再就職が難しくなり、非就業にとどまることが考えられる。また、家事育児の時間制約は、直接的に妻の非就業の理由にもなりうる。新しい土地で追加的に家事負担が増えたという可能性である。幼い子どもを抱えて家事育児をするのに不便な土地など転勤前と条件が変わり、その追加的な負担を妻が担う場合、妻は就業せずに家事育児に専念することになりうる。例えば、子どもの保

育サービスや預け先を確保できないケースだ。先行研究でも地域における保育サービスの利用可能性（今田・池田 2004）や近居の親による育児の手助け（前述 Compton and Pollak 2014 など）が、女性の就業に影響を及ぼすことが示唆されている。特に転勤前に就業していた女性は、これまで利用できていた保育サービスが得られなくなると、働く意欲があっても就業を断念せざるをえない。こうした理由は、就業のためには保育利用が欠かせない幼い子どもをもつ女性でのみ有意に出ていることとも整合的である。

世帯の居住や家事育児の時間制約が変わるような出来事が起きた際、その調整や負担を妻が引き受けやすいことの背後には、価値観も関係すると推察される。JPSCでは2011年以降の調査において、「男性は外で働き、女性は家庭を守るべき」「子どもが3歳くらいまでは、母親は仕事を持たず育児に専念すべき」という価値観について、それぞれの程度賛同するかをたずねている。50歳以下の既婚女性で、「そう思う」「どちらかといえばそう思う」と答えた賛同者の割合をとって推移を示したのが図2である。年を経るごとにこれらの伝統的価値観に賛同する女性は減少しているものの、2019年時点でも約30%の女性が前者の考えに賛同し、後者については半数が賛同している。先行研究でも価値観の影響は示唆されているが（前述 Bielby and Bielby 1992 など）、女性の社

図2 家事・育児に関する妻の価値観の推移（賛同する者の割合）



注：50歳以下の既婚女性で無回答を除く。サンプル数は凡例順に10,531, 10,536。

会進出が進む近年もなお、子どもが幼いうちは女性が子育てに専念すべきといった価値観が根強いといえる。夫の転勤というショックが世帯にもたらされる際に、幼い子どもをもつ女性が、仮に働いていたとしても仕事を辞めて夫について行く選択がとられやすい背後には、こうした要因も考えられる。

2 リモートワークの可能性

夫に転勤があり夫婦で転居しても妻が働き続けることを促すにはどうすればよいのか。その方法は、妻が勤務地変更制度を利用する以外に次の二つが考えられる。一つは、以前からの勤め先を辞め、転居先で新たな勤め先を見つけることである。もう一つは、勤め先を辞めずにリモートで仕事をするることである。前者の可能性を高める方策として、例えば武石（2016）は、地方銀行の「地銀人材バンク」を紹介している。これは地方銀行が同業他社とネットワークを形成し、配偶者の転勤等で退職せざるを得ない社員を、転居先の近隣の地方銀行に紹介する取り組みである。ただし、このような仕組みは、企業がコストをかけて採用・育成した人材を手放さなければならないという欠点がある。

この点、後者のリモートワークをうまく活用することができれば、労働者は転居後も勤め先を変えずに就業を続け、企業は人材を失わずにすむ。先行研究でも既に検討されてきたことではあるが（神谷 2005 など）、コロナ禍以前はリモートワークの体制が整っていない企業が多かった。しかし、コロナ禍によって在宅勤務が世界中で普及し⁷⁾、関連する実証研究や知見が急速に蓄積されつつある。リモートワークは今後、転居に伴う非就業化を回避するための現実的な方策になるかもしれない。

特に、リモートワーク⁸⁾は幼い子どもをもつ女性の就業を促進する可能性をもつ。このことは、リモートワークがあまり普及していなかったコロナ禍以前から指摘されている。Edwards and Field-Hendrey（2002）によると、在宅勤務は通勤時間など就労にかかる固定コストが低く、働きながら育児などの家計内生産を行いやすいことから、女

性にとって在宅勤務と現場勤務で留保賃金や留保時間が異なる。幼い子どもの存在は女性の労働参加を妨げる効果をもつが、在宅勤務ではそれが小さくなり、家計内生産と市場労働の両方を行う女性では在宅勤務を選ぶ確率が高くなることを示している。Mas and Pallais（2017）は、女性が男性よりも在宅勤務に高い価値を置いており、特に幼い子どもをもつ女性でその傾向が強いことを明らかにしている。日本でも Kawaguchi and Motegi（2021）が6歳以下の子どもをもつ就業者の在宅勤務の確率が高いことを示している。

コロナ禍では在宅勤務が広く実施されたが、この働き方があらゆる女性にとって有用とは限らないことにも留意が必要だ。在宅勤務の実施のしやすさ（在宅勤務可能性）は職業等によって異なることが指摘されており（Dingel and Neiman 2020；小寺 2020；石井・中山・山本 2021 など）、一斉休校の終了後には母親のリモートワークが減少したとの分析もある（Hansen, Sabia and Schaller 2022）。ただし、日本におけるコロナ禍でのテレワーク利用のパネルデータを分析した Okubo（2022）は、在宅勤務可能性を考慮しても女性の方がテレワークの利用を続けることを示している。現在、リモートワークに関しては生産性やメンタルヘルスへの影響など、さまざまな議論が進んでいる（前述の石井・中山・山本 2021, Morikawa 2022 など）。今後、女性の就業促進の観点も踏まえて、リモートワークの活用を検討することが望まれる。

V まとめ

本研究では、『消費生活に関するパネル調査』（JPSC）を用いて、夫の転勤に伴う妻の同居行動および就業行動の実態を整理した。また、夫の転勤時の妻の同居選択と就業選択の同時決定を推定し、これらの選択の相関関係を検証するとともに、妻が転居するかしないか、そして就業するかしないかという選択に、子どもの存在をはじめとする個人の属性がどのように関係するかを分析した。

分析の結果、2010年代は2000年代と比べて、

夫の転勤時に妻も転居して専業主婦になる世帯が減り、共働きで夫が単身赴任になる世帯が増えたことがわかった。また、夫とともに転居して就業しないという選択は未就学の子どものみをもつ妻に多いことが明らかになった。その理由として、夫婦で家事育児を分担するためにも転居して妻が離職し、再就職できなくなる可能性や、転居後に追加的な家事育児負担が生じてそれを妻が担うために就業が困難になる可能性を考察した。さらに、家事や育児に関する伝統的な価値観が根強く影響している可能性も示唆した。加えて、妻が夫の転勤について行っても就業を続けられるようにする方策の一つとしてリモートワークを挙げ、関連する先行研究を紹介した。

残された課題として、本研究では転勤サンプルの数が限られていたことからデータをプールした推定を行ったが、パネル構造を用いて個人の固定効果をコントロールした推定などを行い、結果の頑健性を確認する必要がある。また、他にコントロールすべき要素として、親との同居状況や、夫の転勤後の賃金上昇・昇進といった期待も考えられる。さらに、転勤をより厳密に外生的ショックとしてとらえた同居・就業決定の分析など、今後の研究の蓄積が望まれる。

- 1) 田中 (2013) によると、1980年代は家族帯同赴任を原則とする企業が8割を超えていたが、90年代に入り減少した。近年の調査では、家族帯同赴任を原則とする企業の割合は25.5%となっている (JILPT 2017)。
- 2) 夫に複数回の転勤が生じた女性は、各転勤時で別個のサンプルとして扱う。それぞれの転勤において何年後に次の転勤が発生するか、いつ戻って来るかなどの確実な予想はできない状況は、みな同じであると考ええる。また、推定では持ち家タミーを入れることで、将来的に戻って来るとの予想をある程度コントロールする。
- 3) 妻の年齢は子どもの存在の変数と相関が強く、識別の問題から本研究では除外している。
- 4) 2012年以降はマクロの景気が上向いたため、女性の就業率が上がり、M字カーブにも変化が起きていたことに留意する必要がある。
- 5) 同居あるいは別居して就業を継続している妻に関して、就業形態を確認したところ、正規雇用からパート・アルバイトに変わるなどの変化が起きたサンプルは数が非常に少なかった。就業継続のサンプル数が限られているため、就業形態に着目した分析は今後の課題としたい。
- 6) 単身赴任時の家計の予算制約を変える要素として単身赴任手当・別居手当もある。厚生労働省の『就労条件総合調査』(令和2年)によると、この制度がある企業の割合は14%で、従業員1000人以上の大企業では67%に上る。ただし、労働者1人平均の支給額は4万7600円と、必ずしも二重生活を賄うの

に十分な金銭補償があるわけではない。

- 7) 日本におけるコロナ禍でのテレワークの普及を示す研究として、Okubo (2020), Morikawa (2022) など。
- 8) リモートワークあるいはテレワークにはさまざまな定義があるが、ここでは主に在宅勤務を想定する。

参考文献

- 石井加代子・中山真緒・山本勲 (2021) 「コロナ禍初期の緊急事態宣言下における在宅勤務の実施要因と所得や不安に対する影響」『日本労働研究雑誌』No. 731, pp. 81-98.
- 今田幸子・池田心豪 (2004) 「仕事と育児の両立支援策の拡大に向けて」JILPT Discussion Paper 04-012.
- 太田聰一 (2017) 「夫の転勤による妻の無業化について」リクルートワークス研究所編『全国就業実態パネル調査 日本の働き方を考える』Vol. 13.
- 何芳 (2021) 「女性の地域移動と就業・賃金」JILPT Discussion Paper 21-02.
- 神谷隆之 (2005) 「在宅勤務による女性の雇用継続——適正な仕事配分と労働時間規制の緩和の必要性」JILPT Discussion Paper 05-005.
- 川端由美子 (2018) 「配偶者の転勤に対する諸制度とその課題——異動、休職、再雇用の観点から」『日本労務学会誌』Vol. 19, No. 1, pp. 26-42, doi: 10.24592/jshrm.19.1_26.
- 小寺信也 (2020) 「在宅勤務はどこまで進むか」『みずほインサイト』2020年5月22日, みずほ総合研究所.
- 佐藤厚 (2007) 「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. 71-73.
- 武石恵美子 (2016) 「転勤政策の現状と課題」『生涯学習とキャリアデザイン』Vol. 14, No. 1, pp. 49-65, doi: 10.15002/00013351.
- 田中佑子 (2013) 「人事管理における家族」『日本労働研究雑誌』No. 638, pp. 43-52.
- 千年よしみ (2006) 「夫婦移動と有配偶女性の就業」国立社会保障・人口問題研究所 編『人口問題研究』Vol. 62, No. 4, pp. 20-40.
- 労働政策研究・研修機構 (2017) 『企業の転勤の実態に関する調査』JILPT 調査シリーズ No. 174.
- Bielby, W. T. and D. D. Bielby (1992) "I will Follow Him: Family Ties, Gender-role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job," *American Journal of Sociology*, Vol. 97, No. 5, pp. 1241-1267, doi: 10.1086/229901.
- Burke, J. and A. Miller (2017) "The Effects of Job Relocation on Spousal Careers: Evidence from Military Change of Station Moves," *Economic Inquiry*, Vol. 56, No. 2, pp. 1261-1277. doi: 10.1111/ecin.12529.
- Compton, J. and R. A. Pollak (2014) "Family Proximity, Childcare, and Women's Labor Force Attachment," *Journal of Urban Economics*, Vol. 79, pp. 72-90, doi: <https://doi.org/10.1016/j.jue.2013.03.007>.
- Cooke, T. J., P. Boyle, K. Couch and P. Feijten (2009) "A Longitudinal Analysis of Family Migration and the Gender Gap in Earnings in the United States and Great Britain," *Demography*, Vol. 46, No. 1, pp. 147-167, doi: 10.1353/dem.0.0036.
- Dingel, J. I. and B. Neiman (2020) "How Many Jobs Can be Done at Home?" NBER Working Paper, No. 26948, doi: 10.3386/w26948.
- Edwards, L. N. and E. Field-Hendrey (2002) "Home-Based Work and Women's Labor Force Decisions," *Journal of Labor Economics*, Vol. 20, No. 1, pp. 170-200.

- Hansen, B., J. J. Sabia and J. Schaller (2022) "Schools, Job Flexibility, and Married Women's Labor Supply: Evidence From the COVID-19 Pandemic," NBER Working Paper, No. 29660, doi: 10.3386/w29660.
- Kawaguchi, D. and H. Motegi (2021) "Who Can Work from Home? The Roles of Job Tasks and HRM Practices," *Journal of the Japanese and International Economies*, Vol. 62, doi: 10.1016/j.jjie.2021.101162.
- Mas, A. and A. Pallais (2017) "Valuing Alternative Work Arrangements," *American Economic Review*, Vol. 107, No. 12, pp. 3722-3759, doi: 10.1257/aer.20161500.
- Mincer, J. (1978) "Family Migration Decisions," *Journal of Political Economy*, Vol. 86, No. 5, pp. 749-773.
- Morikawa, M. (2022) "Work-from-home Productivity during the COVID-19 Pandemic: Evidence from Japan," *Economic Inquiry*, Vol. 60, No. 2, pp. 508-527, doi: 10.1111/ecin.13056.
- Okubo, T. (2020) "Spread of COVID-19 and Telework: Evidence from Japan," *Covid Economics*, Vol. 32, pp. 1-25.
- (2022) "Telework in the Spread of COVID-19," *Information Economics and Policy*, 100987, doi: 10.1016/j.infoecopol.2022.100987.
- Sasaki, M. (2002) "The Causal Effect of Family Structure on Labor Force Participation among Japanese Married Women," *Journal of Human Resources*, Vol. 37, No. 2, pp. 429-440.
- Shihadeh, E. S. (1991) "The Prevalence of Husband-Centered Migration: Employment Consequences for Married Mothers," *Journal of Marriage and Family*, Vol. 53, No. 2, pp. 432-444.
- Taylor, M. P. (2007) "Tied Migration and Subsequent Employment: Evidence from Couples in Britain," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics*, Vol. 69, No. 6, pp. 795-818, doi: <https://doi.org/10.1111/j.1468-0084.2007.00482.x>.

せきじま・こずえ 公益財団法人NIRA 総合研究開発機構研究コーディネーター・研究員。主な論文に「通勤時間が夫婦の時間配分に与える影響」『経済分析』第195号、pp. 93-116 (共著、2017年)。労働経済学専攻。

あべ・まゆこ 大阪大学大学院国際公共政策研究科博士後期課程3年、日本経済研究センター研究本部研究員。労働経済学・教育の経済学専攻。