

海外派遣勤務者とその家族に対する日本企業の措置状況

—北京における派遣者の配偶者への調査を基に—

三善勝代（和洋女大）

【目的】 国外での勤務においては、勤務者本人はもちろんその家族にとって、雇い主側からの国内に勝る支援や配慮が欠かせない。海外派遣勤務者の配偶者（妻）の現地適応が企業のグローバル経営の成否を左右する（Tung, R. L, 1982）とあらば、特に彼女たちへのそれが重要になる。では、日本の企業から「社会主義的市場経済」下の中国は北京に派遣された勤労者の場合は、どう遇されているか。配偶者の目に映じた施策状況を把握したい。

【方法】 北京日本人会婦人部経由で配布・回収した（1996年9月）派遣者の配偶者への質問票75部の回答を集計・整理し、現地での面接調査（22人を対象として翌年実施）によるデータで補足する。回答者の平均年齢は37歳。滞在期間は2年以上～3年未満層が最も多く（39%）、夫（派遣者）の勤務先業種では、非製造業が多数を占める（65%）。

【結果】 （1）派遣期間について規定や目安を設けている企業が大多数（74.7%）であったが、2割においては規定も目安もない。（2）配偶者の事前現地見学制度が1社だけに設けられていた。（3）何らかの配偶者向け事前研修は過半数（58.7%）の企業で実施されていたが、皆無の所も32%あった。実施数の最も多い研修種目は、「全般的な任国事情」と「健康管理や病気対策」であった（共に45.3%）。（4）派遣による夫の職位上昇が、7割弱（66.7%）において生じていた。（5）家族関連手当については、帯同家族手当の支給が最多であった（64%）。（6）社費による一時帰国・家族呼び寄せ制度では、慶弔帰国制度の敷設が最も多かった（50.7%）。（7）「健康診断の管理」が7割近い（69.3%）企業に設置されていた。これは現在最も必要だと回答された対家族支援・福祉制度でもあった。