

令和 2 年 6 月 23 日現在

機関番号：12613

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2019

課題番号：15K17181

研究課題名(和文) 有期契約社員の正社員化と限定正社員の処遇および雇用システムの変容に関する実証研究

研究課題名(英文) Study on transformation of employment systems ;skills and wages of non-regular workers and peripheral regular workers

研究代表者

西野 史子(NISHINO, Fumiko)

一橋大学・大学院社会学研究科・准教授

研究者番号：40386652

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、非正規雇用の増大を含む雇用システムの変容について、国際比較の視点から明らかにすることである。2016年3月から2017年3月31日までハーバード大学ライシャワー記念日本研究所に滞在し研究を推進し、2019年7月に米国で追加調査を行った。

第一に、日本の非正規雇用政策について、2010年頃の政策転換により非正規の処遇改善が開始されたが、内部労働市場への包摂がメインであり、非正規のままの処遇改善が具体化したのは2016年以降であることがわかった。第二に、日米のイノベーション人材について、大学やVCといったエコシステムのアクター間における流動性が重要であることがわかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の第一の意義は、日本の有期雇用政策に関して国際的な視点から分析することによって、その限界と日本の特徴について明らかにしたことである。学術的意義としては、日本の有期雇用政策が、これまで企業の内部労働市場型の日本型雇用システムに規定された特徴を強く持っていたことを明らかにした点に意義がある。また、社会的意義としては、既存の政策の限界を踏まえ、新たな政策提言への基盤を固めたことに意義がある。

第二の意義は、イノベーション・エコシステムを支える人材の人的資源管理にとって重要な要素を明らかにしたことによって、我が国のイノベーションの推進にとって有益な示唆を得たことである。

研究成果の概要(英文)：The goal of this research focused on the transformation of employment systems in Japan including the growth in non-regular workers in Japan. This research was conducted in Japan and US. The researcher stayed at Reischauer Institute of Japanese Studies at Harvard University from March 28, 2016 to March 31, 2017 and conducted additional researches in the U.S. July, 2019. Firstly, this research revealed that the changes in Japanese government policy in 2010 started to improve the working conditions of non-regular workers. Yet the government's intention to transfer them into regular workers was not successful. It was not until 2016 that the government try to improve their working condition with the idea of 'equal pay for equal value of work'.

Secondly, this research found that there were strong connection between innovation eco-system and engineers' mobility among different actors such as academy, start-ups and VCs.

研究分野：労働社会学、雇用政策、人的資源管理

キーワード：有期雇用政策 同一労働同一賃金 イノベーション・エコシステム 女性労働

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

1980年代より世界的な潮流として柔軟な雇用に対するニーズが高まり、日本でもパートやアルバイトといった「有期契約労働者」が増加した。「有期契約労働者」とは、「期間を定めて雇用されている労働者」を指し、パートやアルバイトだけでなく、契約社員、派遣社員を含む概念である。また正社員との対比で「非正社員」と言い換えられることもある。有期契約労働者は質的な基幹化が進行する一方で、賃金の低さと雇用の安定性の欠如が問題視されてきた。2013年4月には「改正労働契約法」が施行され、契約更新・雇い止めに関する規制が変更され、契約が通算5年を超える場合、労働者は無期雇用への転換を希望できることとなった。

そもそも日本は正社員の雇用保護と賃金に手厚く、非正社員にはそうでないという二重労働市場が存在してきた。しかし昨今の規制の影響と、労働市場逼迫の影響、すなわち非正社員の人手不足の影響により、企業は自社の雇用ポートフォリオの見直しを迫られている。つまり、日本における正社員および非正社員のあり方が問い直されており、雇用システム全体が少しずつ変容していることを示唆している。

これらの分野の先行研究としては、非正社員の技能形成や正社員への移行に関する研究、限定正社員の活用と処遇の研究、そして正社員/非正社員を含めた雇用システムおよび雇用関係ルールに関する研究がある。本研究はこれらの先行研究をふまえ、非正社員に関する政策の見直しと、正社員雇用における変容を総合的に理解し、雇用システムの変容として捉えようとする。

また、本研究遂行にあたり、本研究課題を基課題とした国際共同研究加速基金(国際共同研究強化)(2015年~2018年)を行ったことから、当該研究に国際比較の観点を取り入れることとした。

2. 研究の目的

本研究の研究目的は、正社員/非正社員を含めた雇用システムの変容を、国際比較の視点から明らかにすることである。この研究目的を遂行するために、以下の3つの研究課題を設定した。

(1) 日本における非正規雇用政策：日米比較の観点から

日本における非正規雇用の実態と雇用政策について、国際的視点から特徴を抽出するために、日本及びアメリカにおける若年非正規雇用の調査を行い、比較検討する。その上で、日本の非正規雇用の実態とその政策の特徴について明らかにする。

(2) ハイテク企業におけるエンジニア(正規雇用および非正規雇用)の日米比較

ハイテク企業における正規雇用および非正規雇用のエンジニアの日米比較を行う。これまで研究代表者が行ってきた日中韓のハイテク企業におけるエンジニアの比較研究を踏まえ、本研究では、まずボストンにおけるハイテク企業のエンジニア等や人事担当者への聞き取りを行う。次にネットワーク型の雇用がもっとも発達している事例として、シリコンバレーにおけるエンジニア等や人事担当者の調査を行う。それらを踏まえた上で日本のハイテク企業における雇用についての調査を行う。

(3) 労働市場と政策の相互作用に関する理論研究

本研究は長期的な展望として、雇用システムの変容を捉えるために「労働市場と政策の相互作用に関する理論研究」を構想している。上記二つの研究課題を着実に遂行しながら、理論的に総合的に捉えることを長期的な目標とする。

3. 研究の方法

研究の方法としては、各種報告書・公式統計などの収集、政策文書の検討、ならびにインタビュー調査を行なった。

(1) 日本での研究推進(2015年度)

研究の初期段階では文献研究を中心に行なった。雇用システム論や国際比較研究などの理論的な文献や、非正規雇用や雇用システムの変容に関する実証的な文献などを精査し、最も重要な具体的なリサーチエスチョンがどのあたりにあるかを確認しながら研究を推進した。また、日本と米国とを比較研究するにはどのような問題設定が重要であるかを確認した。

(2) 米国での研究推進(2016年度)

本研究課題を基課題とした「国際共同研究強化」により2016年3月28日より2017年3月31日にハーバード大学ライシャワー記念日本研究所に滞在し研究を推進した。ハーバード大学では、社会学部のミクスド・メソッド・研究会、人口研究センターと社会学部共同セミナーシリーズに参加し、ケネディー・スクールの社会階層研究セミナーシリーズや、MIT(Massachusetts Institute of Technology)の雇用研究イニシアチブのセミナーシリーズに定期的に参加し、米国における雇用労働の状況、階層、エスニシティ、人口、ジェンダーについての最新の研究動向を学びながら研究を推進した。またウィーン大学でのISA国際社会学会に参加し、新たな雇用形態や若年労働市場に関する知見を得た。

米国でのインタビュー調査として、大きく2種類の調査を行った。まず、米国の若年・非正規雇用に関する調査として、米国におけるインターンに関するインタビュー調査をボストン大学、MITの学生を対象に実施した。次に、米国のハイテク企業に関する調査として、ボストンにてハイテクスタートアップに参加する科学者にインタビューを行った。またイノベーション・エコシステムを支える重要なアクターである、アクセラレーター、インキュベーターへの聞き取り調査や施設調査を実施した。シリコンバレーにおいても、シリコンバレーのハイテク企業の事情をよ

く知る企業関係者複数名にインタビュー調査を行なったほか、インキュベーター施設を調査した。

(3) 日本での研究推進(2017年度以降)

2017年度以降は日本にて研究を遂行し、先行研究の再整理、米国でのインタビュー調査データの分析、公式統計などの収集などを行なった。加えて、日本での追加調査として、非正規雇用政策に関する調査を行なった。また東京でのイノベーション・エコシステムに関するインタビュー調査では、製薬業界のスタートアップの関係者(サイエンティスト、産学連携組織、インキュベーション施設関係者)などにインタビューを行なった。

研究の推進とともに研究成果の口頭発表も行った。日本の非正規雇用政策および女性労働政策について幾つかの国際会議で報告し、意見交換を行った。イノベーション・エコシステムに関する研究も、実務家の研究会で複数回報告し、意見交換を行った。

(4) 米国における追加調査(2019年)

2019年7月に、米国(ボストン)における追加調査を行い、イノベーション・エコシステムに関するインタビュー追加調査を行った。この追加調査結果を踏まえて、日本社会学会にて学会報告を行い、その後、紀要論文を執筆し公開した。

4. 研究成果

(1) 非正規雇用政策に関する研究

米国の柔軟な雇用形態

米国の若年不安定就労、クラウド・ワークの実態については、参加したセミナーシリーズ、文献調査、各種報告書、インタビュー調査によると、以下のことがわかった。

第一に、若年者のインターンについて、先行研究や各種報告書によると、若年の就職プロセスは日本と異なり新卒一括採用の慣行がないため、各人が在学中から職務経験を積みながらジョブの空きがあった時に応募する形となる。その際に重要になるのが、大学1年次または大学入学前からのインターンの経験である。大学生は職務経験を積むために1年次から毎夏、授業のない期間を使って、戦略的にインターンの経験を積んでいく。インターンは時給が支払われるケースと支払われないケースがある。インタビューをした学生たちはボストン大学、MITなど比較的裕福または奨学金の豊富な大学に在学していたため、金銭的な制約について特に言及は得られなかったが、インターンに関する報告書等によると、経済的に苦しい学生は無給のインターンに参加するよりはサービス職で働き生活費や学費を稼ぐため、就職時に不利になってしまうとのことである。そのためインターンが階層の拡大再生産に寄与しているという示唆がなされていた。

第二に、クラウド・ワーカー(ギグワーカー)は、働き手がウーバーやタスクラビットなどのプラットフォームに登録をしておいて、業務の依頼があった時にそれを請け負う形態である。米国では非常に増えており、社会的関心も研究上の関心も非常に高い。特に問題となっていたのが労働者性の問題と、それに付随する保険の問題である。依頼があった時だけ業務を請負うという性質上、労働者とは言にくい。しかし、特定のプラットフォームで働くために1週間のほとんどの時間を費やしている場合、そのプラットフォームからの支援で道具(車など)を購入している場合、またプラットフォームからオンラインで細かく監視され指示されている点から、労働者と定義すべきだという意見もある。よって社会派の政治家などから、彼らの労働者性を認め、保険を適用させるべきだという議論が提起されている。クラウド・ワーカーへの聞き取り調査では、副業的になされているケースと、クラウドワークを本業として生活しているケースとが観察された。

日本の非正規雇用政策

日本の非正規労働及び非正規雇用政策に関する研究については、米国の事例と比較することによって、以下のことが明らかとなった。

第一に、日本の正規雇用の雇用慣行の特殊性から、日本における正規雇用とその対比としての非正規雇用の格差が顕著である。この格差は雇用保障、賃金、企業内訓練、キャリア、家族形成など多岐にわたり、社会的な格差を生み出している。

第二に、日本の非正規雇用政策は4つの段階に分けることができる。すなわち、A無策の時代(1980、90年代)、B弱い保護の時代(2000年代)、C政策転換期(2010年以降)、D加速期(2016年以降)であり、Cの政策転換期(2000年以降)より非正規雇用に対する処遇改善の取り組みが政策面、実態面共に拡大していった。しかしその方向性は、欧州などに見られる職務評価の向上というよりは、日本的な内部労働市場にどのように包含するかという方向性である点が特徴的であった。

第三に、少子高齢化による労働力不足が深刻化しており、非正規雇用をめぐる雇用環境が急速に変化し、正社員化、限定正社員制度の活用が活発となっている。この実態面の改善に対しては労働組合の寄与によるケースと、労働市場要因による企業側が積極的なケースとがある。

第四に、2016年以降は官邸主導で「同一労働同一賃金」の方針が追加され、日本の非正規雇用政策はさらなる転換点を迎えている。これらの政策は安倍政権が掲げる女性活躍推進の文脈とも軌を一にしているが、スローガンの要素が大きく、罰則規定がないなど実効性については疑問が残るため、今後の実態変化について注視していく必要がある。

これらの研究の中間的な成果について、ハーバード大学ライシャワー日本研究所にて研究代

表者らによって企画された研究集会において研究報告を行ない、ハーバード、MITの雇用労働関係者からコメントをいただいた。また New England Association of Asian Studies Annual Conference でも学会報告も行った。

また、日本のパートタイム労働に関する国際的な視点による優れた書籍に関して書評を執筆し、その後著者と意見交換を行う機会にも恵まれた。

日本の非正規雇用政策を女性労働政策の観点から論じた研究について、複数の国際会議（IMPM International Masters Program for Managers および Boston Japanese Women's Initiative）で報告し、世界各国の研究者や実務家と意見交換を行った。また、関西生産性本部人事労務研究会では「多様な働き方を可能にする雇用制度と職場環境作り」というタイトルで報告およびモデレーターを務め、実務家と意見交換を行った。

（２）ハイテク企業におけるエンジニアの人事管理の日米比較

ボストン地域のイノベーション・エコシステムと人材の移動

アメリカには非正規雇用という概念がなく労働市場の流動性が極めて高いことから、エンジニアの日米比較を行うためには「産業集積と地域労働市場」という新たなフレームワークを立てる必要があることが明らかとなった。また、ボストン地域はハイテク・スタートアップの規模ではシリコンバレーに劣るものの、バイオテクノロジーの分野では世界的な一大拠点となっていることを見出した。

そこで、研究課題を再構成し、「ボストン地域におけるイノベーション・エコシステムと地域労働市場、専門職労働市場」という研究プロジェクトを立ち上げた。この研究は、2016年よりハーバード大学ライシャワー研究所に訪問研究員として在籍していた明治学院大学の半澤誠司准教授（2016年当時。現在同大学教授）と共に推進した。

インタビュー調査としては、ボストンにてハイテク・スタートアップに参加する科学者、イノベーション・エコシステムを支える重要なアクターである、アクセラレーター、インキュベーターへのインタビュー調査や施設調査を実施した。シリコンバレーにおいても、シリコンバレーのハイテク企業の事情をよく知る企業関係者複数名にインタビュー調査を行なったほか、インキュベーター施設を調査した。東京では、主に製薬分野のスタートアップの関係者（サイエンティスト、産学連携組織、インキュベーション施設関係者）にインタビューを実施した。また、2019年6月には再びボストンにて追加調査を行った。その結果、以下のことがわかった。

第一に、ボストンのルート128号線沿いとシリコンバレーは1980年代には二大イノベーション拠点として注目されていたが、1990年代にはボストンは、大企業主義・秘密主義の性質により凋落していった。一方で、開放性があり、ネットワーク型雇用による人の移動の頻繁なシリコンバレーは、最大のイノベーション拠点として急成長していった。

第二に、ボストンは現在製薬分野で再びイノベーション都市としての地位を築き、バイオテック分野の投資ではシリコンバレーを凌いでおり、雇用創出数も多い。

第三に、ボストンが製薬のイノベーション拠点になった背景は、ケンブリッジ市のバイオ研究に関する規制緩和、MIT周辺の研究拠点拡充に向けた都市開発、大学に在籍する科学者がベンチャーを起こす事例の蓄積、科学案件への投資という独自の投資スタイルなどの要素が相互に関係している。そこに製薬業界の開発スタイルのパラダイムシフトがうまく重なり合った。

第四に、現在のボストンのイノベーション・エコシステムを支えているアクターは、大学の研究者、起業家、ベンチャー・キャピタル、インキュベーターやアクセラレーターなどのベンチャー支援団体などであり、最も重要な点はそれらの間の人的流動性である。中でもCIC(Cambridge Innovation Center)などの物理的な交流の場や仕掛けが重要な役割を果たしており、特に製薬分野においては研究室とベンチャー・キャピタルとの間の人的交流やトランス・ポジションが極めて重要であることがわかった。

第五に、東京においては、大企業の内部労働市場を中心としたシステムが優勢であるが、オープン・イノベーションを目指す組織間の連携や起業支援の動きが少しずつ始まっている。東京の地域の特徴を踏まえた今後の発展の可能性について、継続的に観察していく必要がある。

以上の研究成果について、東京のイノベーション・エコシステムに様々な立場に関連する研究者や実務家の研究会にて報告を行い、意見交換を行なった。また、民間企業の技術研究所でも講演を行い、実務家との意見交換を行った。意見交換にて得られたコメントと2019年の追加調査を踏まえて、日本社会学会にて学会報告を行った。そこで得られた研究者からのコメントを踏まえて論文を執筆し、『一橋社会科学』にて公開された。

STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) 教育とジェンダーの日米比較

エンジニアの日米比較の研究の一貫として「日米におけるSTEM教育とジェンダー」に関する共著論文を執筆した。国際学会誌に投稿し、査読を経て、2018年に米国のカーネギーメロン大学発行の学術雑誌 The Heinz Journal に掲載された。

本論文では、日米両国においてSTEM分野の女性の割合を増やす政策的な取り組みが行われてきたにもかかわらず、依然として女性の割合が少なく、学部、修士、大学院と進むにつれ一層女性割合が低下していくことをデータによって明らかにした。こうした状況を改善するには、政策的な取り組みだけでなく、企業や教育現場における積極的な環境づくりが必要であることや、女性のメンターやロールモデルの存在が重要であることを示した。

エンジニアの人的資源管理の国際比較

2012年に日本語で出版された「エンジニアの人的資源管理の日本・中国・韓国の比較研究」について、海外研究者の要請により英語版を執筆した。論文はHitotsubashi Journal of Social Studiesにて公開された。

本論文では、3つの製品（携帯電話・液晶テレビ・情報システム）を取り上げ、それぞれの製品を開発生産する企業を日本・韓国・中国から選定し、合計9社の製品開発エンジニアの人事管理についてインタビュー調査をもとに明らかにした。分析にあたっては、人事制度、採用、能力開発、インセンティブ（給与）の4つの軸を用いた。理論的フレームワークとしてはマースデンの雇用システムの類型論を参照し、日本・韓国・中国がそれぞれどこに当てはまるかという観点で分析した。日本は職能ルール、韓国は職能ルールと職務ルールのハイブリッド、中国は職務ルールが当てはまることを明らかにした。また、英語版執筆にあたって、日本語版では詳細に記述できていなかった雇用システムの国際比較研究に関する理論研究の整理について加筆した。

(3) 小括

日米における雇用システムの変容を捉えるために、非正規雇用（若年および女性労働政策）についての研究と、イノベーション人材に関する研究という、二つの領域で研究を推進してきた。それぞれの分野について学会報告や論文執筆を推進しながら、雇用システムがどのようにして変容しているかに関する研究につなげるべく、研究を推進することができた。

今後の展望としては、それぞれの分野の研究を行いつつ、労働市場と政策がどのように相互作用し、それによって雇用システムがどのように変容していくかについて、理論面での研究を推進していくことが必要である。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5件（うち査読付論文 1件/うち国際共著 1件/うちオープンアクセス 5件）

1. 著者名 西野史子・半澤誠司	4. 巻 12
2. 論文標題 イノベーション・エコシステムと地域・専門職労働市場 米国東部ボストン地区の事例	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 一橋社会科学	6. 最初と最後の頁 1-26
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15057/31040	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 Fumiko Nishino	4. 巻 51(1)
2. 論文標題 Human Resource Management for Product Development Engineers in Japanese, South Korean, and Chinese Companies	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Hitotsubashi Journal of Social Studies	6. 最初と最後の頁 25-44
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.15057/30978	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 西野史子	4. 巻 696
2. 論文標題 書評 金英著『主婦パートタイマーの処遇格差はなぜ再生産されるのか』	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 77-79
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 小川慎一、西野史子、西村純、西村孝史	4. 巻 704
2. 論文標題 労働調査研究の現在：2016-2018年の業績を通じて	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 日本労働研究雑誌	6. 最初と最後の頁 2-46
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 Nilanjan Raghunath, Aye Myat Khine Win, and Fumiko Nishino	4. 巻 15(2)
2. 論文標題 Gender and STEM Education in Japan and the United States	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 The Heinz Journal	6. 最初と最後の頁 12-27
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 該当する

〔学会発表〕 計11件 (うち招待講演 7件 / うち国際学会 5件)

1. 発表者名 Fumiko Nishino
2. 発表標題 Managing Diversity: the reality of working in Japan
3. 学会等名 IMPM International Masters Program for Managers, A Henry Mintzberg Program (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 多様な働き方を可能にする雇用制度と職場環境作り
3. 学会等名 関西生産性本部人事労務研究会 (招待講演)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 日本における「女性活躍政策」の実際
3. 学会等名 Boston Japanese Women's Initiative (招待講演) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 イノベーション・エコシステムと地域・専門職労働市場：米国東部ボストン地区の事例
3. 学会等名 日本社会学会第92回大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 システム開発における組織・エンジニア行動・人材マネジメントと米国東部（ボストン）地区のイノベーション・エコシステム
3. 学会等名 三菱電機株式会社先端技術総合研究所ビジネスマネジメント部会・経営専門部会共催講演会（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 ボストンのイノベーション・エコシステムの謎：人的資源の観点から
3. 学会等名 イノベーション・エコシステム研究会（招待講演）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Fumiko Nishino
2. 発表標題 Has Japan's Dual Labor Market Changed? : An Analysis of Recent Data Involving Regular / Non-regular Workers
3. 学会等名 Visiting Scholar Research Presentation at Reischauer Institute of Japanese Studies (国際学会)
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 日本の正社員と非正社員はこれからどうなるのか？～雇用関係の社会学～
3. 学会等名 ボストン日本人研究者交流会（招待講演）（国際学会）
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Fumiko Nishino
2. 発表標題 Has Dual Labor Market Changed?: Transformation of Employment Relations in Japan
3. 学会等名 New England Region Association of Asian Studies Annual Conference（国際学会）
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 システム開発における組織・エンジニア行動・人材マネジメント-日中韓3企業の比較分析-
3. 学会等名 日本社会学会第88回大会一般研究報告
4. 発表年 2015年

1. 発表者名 西野史子
2. 発表標題 ダイバーシティ推進と働き方改革
3. 学会等名 富士通マーケティング株式会社労使共催セミナー（招待講演）
4. 発表年 2015年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究協力者	半澤 誠司 (HANZAWA SEIJI) (20514954)	明治学院大学・社会学部・教授 (32683)	