

令和 元年 6 月 14 日現在

機関番号：12613

研究種目：国際共同研究加速基金（国際共同研究強化）

研究期間：2015～2018

課題番号：15KK0112

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（国際共同研究強化）

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

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） 11,100,000円

渡航期間： 12ヶ月

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は、日本における非正規雇用の増大を含めた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。平成28（2016）年の3月28日から平成29（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、米国および日本にて研究を推進した。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、同一労働同一賃金の概念が具体化したのは2016年以降であることがわかった。第二に、日米のエンジニアのキャリアに関して、イノベーションとエンジニアの流動性が関連していることがわかった。

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エンジニア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 Reichauer Institute of Japanese Studies at Harvard University from March 28, 2016 to March 31, 2017.

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

1. 研究開始当初の背景

日本において1980年代から増大した非正規雇用は、1990年代後半のリーマンショックを経てさらに増大し、その構成も既婚女性だけでなく若年層の男女（いわゆるフリーター）へと広がった。日本型雇用システムにおける正社員のあり方と、その外側に置かれる非正社員のあり方には、雇用保障、賃金、スキル形成などあらゆる面で断絶がある。この新しい二重労働市場の状況は、2000年代に入り、非正規雇用の継続的な量的拡大と、家計補助的でない労働者の参入を伴い、より深刻な社会経済問題となった。

こうした問題に対し、経済学、法学、社会学、教育学など様々な観点からの研究が提出された。本研究が労働社会学の観点から目指そうとする目標は、以下の2点にある。

一つ目は非正規雇用の増大と正規雇用の変化を、雇用システムの変容として捉えることである。非正規雇用の労働条件やキャリア形成に関する研究は蓄積されているが、非正規雇用と正規雇用を含む雇用システムとして捉え、さらに雇用政策の果たす役割を考察することである。

二つ目は、上記の雇用システムの変容を、国際比較を踏まえて捉えることである。これによって、日本型雇用システムに通底する要素は何か、変容している要素は何か、政策の特徴は何かを抽出することが可能となる。

その際に手がかりとなる比較雇用システム論は、これまで正社員を対象とした研究が主流を占めてきたため、非正規雇用を含めた雇用システムの変容に関する研究は意義がある。また、この分野は国際的に議論が活発であるにもかかわらず、日本からの発信が限られている。よって日本の事例を発信することによって、国際的なレベルでの研究潮流に貢献するという重要な意義がある。

2. 研究の目的

本研究の研究目的は、非正規雇用および正規雇用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2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。

アメリカの非正規雇用については、どのような種類の雇用形態が多いか、どのような特徴が見られるのかを調査する。また、若年層は大学卒業後、正規雇用现就くまでに、どのような形態の仕事を経験し、どのようにスキルを形成していくのかを調査する。なかでも、アメリカで現在急拡大しているインターンシップ（有給および無給）が非常に重要な調査対象となる。また、最近増加しつつあるクラウドワークの実態や政策の動きについても調査する。

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していく。

(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は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行ってきた。正規雇用のあり方が非正規雇用（サブコントラクター）のあり方を規定すること、日中韓それぞれアメリカのハイテク企業の影響を受けていることが明らかとなった。これらを踏まえ、本研究では、第一に、ボストンにおけるハイテク企業のエンジニア及び人事担当者への聞き取りを行う。第二に、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および人事担当者の調査を行う。

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う。

(1) 米国での研究の推進（2016年度）

具体的な遂行にあたっては、2016年3月28日より2017年3月31日はハーバード大学ライシャワー記念日本研究所に滞在し、アンドルー・ゴードン教授との共同研究を行った。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たり、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、ハーバードに滞在している日本人研究者、歴史学、産業医学、化学、工学分野など多岐にわたる分野の研究者と交流することによって、多様な知見から意見交換を行なった。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。

(2) 米国でのインタビュー調査（2016年度）

米国の若年・非正規雇用に関する調査としては、インターンに関するインタビュー調査は、ボストン大学、MITの学生へのインタビューを実施した。

また、米国のハイテク企業に関する調査としては、ボストンにて企業、ハイテクスタートアップに参与する科学者にインタビューを行うだけでなく、ハイテクスタートアップ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) 日本での研究の推進(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、ハイテク・スタートアップに関するインタビュー調査を行なった。東京でのハイテク・スタートアップ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。また、研究成果の口頭発表、研究成果の取りまとめを行なった。

4. 研究成果

第一の研究課題は若年正規雇用に関する日米比較を行うことであり、第二の研究課題は、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を行うことである。

(1) 若年正規雇用に関する日米比較

米国の柔軟な雇用形態

米国のパートタイム就労、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は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。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、労働者とは言いにくい。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。

上記の研究成果については、ワーキングペーパーの形で公表することを予定している。

日本の非正規雇用政策

ゴードン教授との共同研究である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、米国及び欧州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(2010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。

これらの研究成果について、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でも学会報告も行い、それらで得られたコメントを元に、現在は論文のまとめ作業を行っており、国際学会への投稿を準備している。

また、この研究成果と関連して、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、貴重な示唆をいただいた。

(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導いた。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（経済地理が専門）と共に研究を推進した。

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、ハイテクスタートアップ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。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な流動性である。

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、東京におけるイノベーション研究会にて研究報告を行ない、東京のイノベーション・エコシステムに様々な立場で関連する人々と意見交換を行なった。また、民間企業の技術研究所にて講演を行い、意見交換を行った。これらの意見を踏まえ、ワーキングペーパーとして公表することを予定している。

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

また、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。

(3) 小括

日本における雇用システムの変容を捉えるために、米国と比較しながら、非正規雇用分野と、イノベーション分野の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、最終的に全体としての雇用システムがどのようにして変容していくかを捉えるための足がかりを固めつつある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 4件)

1. 小川慎一・西野史子・西村純・西村孝史「労働調査研究の現在：2016-18年の業績を通して」『日本労働研究雑誌』704号、pp.2-46、2019年、査読無

2. 西野史子「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』」『日本労働研究雑誌』696号、pp.77-79、2018年、査読無

3. Nilanjan Raghunath, Aye Myat Khine Win, and Fumiko Nishino, 'Gender and STEM Education

in Japan and the United States' *The Heinz Journal*, 15(2), pp.12-27, 2018 年、査読有、
(<http://journal.heinz.cmu.edu/archives/3400>)

4. 馬駿・西野史子・尹諒重「システム開発における戦略，組織，エンジニア行動と人材マネジメント 日中韓 3 社の比較分析」『富山大学経済学部ワーキングペーパー』294 号、pp.1-46、2015 年、査読無、(<http://doi.org/10.15099/00002107>)

〔学会発表〕(計 7 件)

1. 西野史子「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」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）2018 年、三菱電機株式会社先端技術総合研究所

2. 西野史子「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」イノベーション・エコシステム研究会（招待講演）2018 年、慶應義塾大学医学部総合医科学研究センター

3. Fumiko Nishino, Has Dual Labor Market Changed? : Transformation of Employment Relations in Japan, New England Region Association of Asian Studies Annual Conference (国際学会) 2017 年、Boston College, USA

4. 西野史子「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～」ボストン日本人研究者交流会（招待講演）(国際学会) 2017 年、MIT マサチューセッツ工科大学、アメリカ合衆国

5. Fumiko Nishino, Has Japan's Dual Labor Market Changed? : An Analysis of Recent Data Involving Regular / Non-regular Workers, Visiting Scholar Research Presentation at Reischauer Institute of Japanese Studies (国際学会) 2016 年、Harvard University, USA

6. 西野史子「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-」日本社会学会第 88 回大会一般研究報告、2015 年、早稲田大学戸山キャンパス

7. 西野史子「ダイバーシティ推進と働き方改革」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）2015 年、富士通マーケティング株式会社

〔その他〕

科研費を使用して開催した国際研究集会

REEXAMINING JAPANESE SOCIETY AND CULTURE: FOUR CASE STUDIES-Visiting Scholar Research Presentation at Reischauer Institute of Japanese Studies, 2016 年 12 月 08 日, Harvard University, Reischauer Institute of Japanese Studies

6. 研究組織

研究協力者

〔主たる渡航先の主たる海外共同研究者〕

研究協力者氏名：アンドルー ゴードン

ローマ字氏名：Andrew Gordon

所属研究機関名：ハーバード大学ライシャワー記念日本研究所

部局名：歴史学部

職名：教授

〔その他の研究協力者〕

研究協力者氏名：半澤 誠司

ローマ字氏名：SEIJI HANZAWA

所属研究機関名：明治学院大学

部局名：社会学部

職名：准教授

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。