

自己評価報告書

平成23年4月1日現在

機関番号：12613

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2008～2011

課題番号：20730266

研究課題名（和文） 派遣労働者等の非正規労働者のキャリアと人的資源管理

研究課題名（英文） Career Development of Temporary Workers in Japan

研究代表者

島貫 智行 (SHIMANUKI TOMOYUKI)

一橋大学・大学院商学研究科・講師

研究者番号：40454251

研究分野：経営学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：経営学、人的資源管理、非正規雇用

1. 研究計画の概要

本研究の目的は、派遣労働者をはじめとする非正規労働者のキャリア形成の実態を把握し、そうした労働者に対する派遣先・派遣元企業の雇用管理のありかたを検討することである。派遣労働という就業形態はわが国ではまだ新しく、これまで派遣労働者のキャリア形成や派遣先・派遣元企業の雇用管理について必ずしも十分な実態把握や理論的検討がなされてきたわけではない。

そこで、本研究では、わが国の派遣労働市場の大多数を占めている事務系職種の登録型派遣労働者に焦点を当て、派遣労働者及び彼ら（彼女ら）を活用している派遣先・派遣元企業を対象とした調査が計画された。調査はまず派遣労働者に対する聞き取り調査から開始し、その後、派遣先・派遣元企業に対する聞き取り調査を実施することによって、派遣労働者の働き方やキャリア形成に関する知見を得ることを目指した。そして、一定の知見を基礎にして、派遣労働者のキャリア形成についての仮説を構築したうえで、派遣労働者に対する質問票調査により検証することを想定した。

2. 研究の進捗状況

研究はほぼ当初の予定どおりの進捗状況である。

1年目は主に派遣労働者に対する聞き取り調査を実施した。その結果、派遣労働という就業形態は、派遣労働者の視点から見た場合に、仕事や勤務時間、勤務地等の選択や仕事と家庭生活の両立が可能となるメリットがある一方で、雇用が不安定で、能力開発機会が少なく、賃金水準が低いというデメリット

があると捉えられている。だが、より重要なのは、派遣労働者が長期的にキャリアを形成する上で、派遣労働という働き方は能力や技能の向上や賃金の上昇を図りにくいというデメリットの側面が大きくなるという点である。これは、正規社員やパート等のように企業に直接雇用されている労働者と異なり、派遣労働者が派遣元企業に雇用されながら派遣先企業の指揮命令下で就労するという派遣労働特有の就業形態の構造的な問題に起因するものと推察された。

ただ、上記の傾向は多くの派遣労働者に当てはまるが、中には高度な仕事を経験して能力・技能を向上させ、賃金を上昇させている派遣労働者がいることも事実である。そこで2年目は派遣先企業と派遣元企業を中心に聞き取り調査を実施し、派遣先・派遣元の雇用管理と派遣労働者のキャリア形成との関連を検討した。調査の結果、多くの場合、派遣先・派遣元企業は派遣労働者の活用を短期的に位置付けているが、一部の派遣労働者に対しては長期的な活用に切り替え、そうした場合に派遣労働者が能力・技能の向上や賃金の上昇を実現している。一定の条件が整った場合に、派遣先・派遣元企業による雇用管理が派遣労働者のキャリア形成に寄与する可能性が推察された。

3年目は上記の発見事実を踏まえて、派遣労働者が長期的にキャリアを形成するうえで必要な条件や環境要因の検討を行うために、派遣先・派遣元企業に対する聞き取り調査が継続された。その際、派遣先企業における人材活用が重要な要因の一つと想定されたため、既存調査データの二次分析を通じて、近年の日本企業の正規・非正規社員活用の変化についても検討した。なお、年度末に質問

票調査の実施を予定していたが、震災の影響により実施を延期することになった。

3. 現在までの達成度

②おおむね順調に進展している。

(理由) 1年目の聞き取り調査の結果は研究論文としてまとめた。研究論文では、派遣労働者から見て派遣労働がどのような働き方であるか、また派遣労働者が長期的にキャリアを形成していく場合にいかなる問題や課題に直面しているか、更に派遣労働者がそうした課題を克服する上でいかなる対処行動をしているか、等について整理した。

2年目以降の聞き取り調査の結果は現在整理中であるが、派遣労働者のキャリア形成において派遣先企業と派遣元企業の雇用管理の要因が重要であることが示唆された。現在いかなる条件や環境が整った場合に、派遣労働者のキャリア形成が可能となるのかに検討している。

また、既存調査データの二次分析の結果は既に幾つかの論文として公刊している。分析の結果、日本の企業の多くは、正規社員だけでなく、パートや契約社員等の非正規社員、更に派遣労働者の外部人材を組み合わせ活用しているが、その人材活用が多様化していることが明らかとなった。特に、正規社員と非正規社員に同じ仕事を与えたり、非正規社員から正規社員に転換する機会を用意したりするなど、日本企業は正規社員と非正規社員の間境界を多様に設計している。現時点ではデータの制約上、派遣労働者を含めた分析を実施できていないが、境界の設計という視点が派遣労働者のキャリア形成を検討する上でも重要な視点となることが示唆された。

4. 今後の研究の推進方策

最終年度は、震災による影響を踏まえながら、派遣労働者を対象とした質問票調査を実施予定である。質問票調査は、これまで実施した聞き取り調査の結果を基礎にして、派遣労働者のキャリア形成と派遣先・派遣元企業の雇用管理の関連を明らかにすることに主眼が置かれる。

5. 代表的な研究成果

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計3件)

- ①島貫智行、「非正社員活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」、『日本労働研究雑誌』、No. 607、2011年、

21-32頁、査読無。

- ②島貫智行、「雇用の境界から見た内部労働市場の分化」、『組織科学』、Vol. 44、No. 2、2010年、16-29頁、査読無。

- ③島貫智行、「派遣のメリット・デメリット」、『日本労働研究雑誌』、No. 597、2010年、58-61頁、査読無。

[学会発表] (計2件)

- ①島貫智行、「登録型派遣スタッフのキャリア形成の現状と課題—派遣先と派遣元に関する就労パターンの観点から」、日本労務学会第40回全国大会、2010年7月31日、神戸大学。

- ②島貫智行、「非正社員活用の多様化と均衡処遇—パートと契約社員の活用を中心に」、2010年労働政策研究会議、2010年6月26日、労働政策研究・研修機構(東京)。