

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 17 日現在

機関番号：12613

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2014

課題番号：23730473

研究課題名(和文) 契約社員・派遣社員の技能形成とキャリアラダーおよび有期雇用政策に関する実証研究

研究課題名(英文) An Empirical research for skill development and carrier ladder of fixed-term employment contracts and dispatched 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) 3,200,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、IT産業を対象とし、有期契約労働者のスキル形成や正社員への転換を明らかにした。企業および個人へのインタビュー調査を通じて、IT産業の業界構造、労働市場、上流工程を担う企業の正社員のスキル形成と有期契約労働者の活用実態、下流工程を担う企業の正社員のスキル形成と有期契約労働者の実態について調査した。また韓国・中国企業との比較を行い、日本のIT産業における正社員と有期契約労働者の関係性の特徴を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：This research is focused on skill development of fixed-term employment contracts, dispatched workers and regular workers in ICT industry. Research interviews with ICT companies and employees were conducted. It revealed structure of ICT industry, labour market, skill development of regular employees in big firms (mainly they deal with upper process) and middle-sized firms (mainly they deal with lower process), utilization of temporarily workers in both-sized firms. In comparison to Korean firm and Chinese firm, the structure of labour market of ICT industry in Japan has hierarchy characteristics.

研究分野：雇用関係の社会学 雇用政策 人事管理

キーワード：技能形成 有期雇用 若年労働者 ITエンジニア 人事管理

1. 研究開始当初の背景

近年、有期契約労働者の増加が著しく、なかでも若年層において顕著である。またそうした有期契約労働者の正社員への転換が可能なのか、という点にも関心が集まっている。ここでいう「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、アルバイト、契約社員、派遣社員を含む。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。本研究では、そのなかでも、契約社員と派遣社員を対象とする。その理由は、両者には若年層の割合が多く、正社員への移行を希望することが多いからである。さらに、両者は労働時間はフルタイムであることが多く、賃金はパートより高水準であるが、有期雇用という点で安定性に欠ける。こうした背景があり 2009 年より有期契約労働の規制の是非について政策的検討がなされ、厚生労働省の最終報告書「有期労働契約研究会報告書」(2010 年 9 月 10 日)では、採用時および契約更新・雇い止めに関する規制のあり方について検討されている。

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、それらは表裏一体の関係になってきた。非正社員に対する処遇の見直しや、非正社員から正社員へのブリッジを整備することは、同時に正社員のあり方を見直すことでもある。以上が研究開始当初の背景である。

2. 研究の目的

本研究の目的は、若年有期契約労働者の技能形成とキャリアラダーについて、企業側と労働者側の双方のインセンティブ構造と行為を、実証的に明らかにしようとするものである。とりわけ労働者の正社員への移行行動におけるソーシャル・キャピタルの役割、またそれぞれに適用される雇用取引ルールに焦点を当てる。

本研究の対象は、契約社員と派遣社員である。その理由は、両者には若年層の割合が多く、正社員への移行を希望することが多いからである。契約社員と派遣社員を雇う企業と、契約社員・派遣社員本人へのインタビューを実施して実証研究を行う。そのうえで、正社員への転換に関する実態とジレンマ、正社員との均衡処遇、有期契約労働政策について検討し、ひいては正社員/非正社員関係の変容について検討することを目標とする。

3. 研究の方法

(1) 第一に、若年有期契約労働者の職務内容と、技能形成がどのように行われているかを明らかにする。対象は契約社員(サービス職、ITエンジニア職等)と派遣社員(登録型事務職・ITエンジニア職)とし、主に企業と労働者本人への聞き取り調査を行う。若年有期契約労働者に教育訓練を講じる企業のインセンティブ構造、その際の賃金や処遇、正

社員登用制度の有無と労働者のモチベーションへの影響について明らかにする。

(2) 第二に、どのような若年有期契約労働者(契約社員・派遣社員)が正社員に移行しているかについて、同じ企業での正社員登用と別企業への正社員転職とに分けて分析する。どのような属性や資源(人的資本、社会関係資本等)が有効に働いているかを検討し、移動した先の正社員の労働条件(転勤、労働時間、処遇)についても明らかにする。流通業では正社員化の条件として転居を伴う転勤が課されることがあるが、事務職や IT エンジニア職の契約社員や派遣社員ではどのような実態かを調査する。さらに地域限定社員等のいわゆる「多様な正社員」の実態や中身についても検討する。

(3) 第三に、正社員との均衡処遇と正社員/非正社員関係の再検討を行う。企業がコスト競争圧力によって有期契約労働者を雇用している以上、正社員に移行できる層は限られている。これは技能形成を行った者でも有期雇用にとどまらざるを得ない層が一定程度存在することを意味する。これらの層の安定した生活や家族形成のための社会制度的インフラについて、欧州等の諸外国での実態をふまえた政策的な観点から考察する。正社員との均衡処遇、有期契約労働法制のあり方について検討し、ひいては正社員/非正社員関係の変容について検討することを目標とする。

(4) 以上の研究課題を明らかにするため、文献研究、資料収集による研究、および聞き取り調査を実施する。聞き取り調査の対象は、事務職または IT エンジニア職の契約社員を雇用する企業人事部、派遣社員を雇用する企業、契約社員、派遣社員、契約社員等から転換した正社員、契約社員と近い業務を行う正社員に対して行う。

4. 研究成果

(1) まずこれらの研究対象に対する正しい理解および先行研究の整理のため、文献収集およびその精査を行った。その結果、契約社員や派遣社員が正社員へ転換する際、その転換先は一般的な正社員ではなく、職務や勤務地が限定される限定正社員であることが多いことが明らかとなった。また転職を通じて、前の勤務先よりも規模の小さい企業の正社員になるケースも多い。そのため、本研究で契約社員や派遣社員のキャリアラダーを明らかにする際に、こうした限定正社員や中小規模企業の正社員も射程範囲に含めることが必要であると示唆された。

(2) 平成 24 年度においては、契約社員と派遣社員および限定正社員の実態を明らかにすべく、IT 産業の中規模企業を対象とし、正社員・派遣社員・契約社員について聞き取り調査を行った。

IT産業は比較的新しい産業であり、中規模企業の企業数も多く、労働市場に占める割合が高まっている。また、ITスキルという特定の技能がベースとなり労働市場の流動性が高く、契約社員・派遣社員の技能形成を考えるうえで、重要なケースである。

調査の結果、中規模企業における正社員・契約社員は、予想された通りに転職をしながらスキルを形成している者が多いこと、一見すると職務が限定されたような雇用取引ルールに見えるものの、企業内においては職務の定めがはっきりとしていないことが明らかとなった。(3)平成25年度は、IT産業の労働市場の構造を理解するため、労働市場を規定している重要なアクターへのアプローチを試みた。その結果、上流工程を担う中規模企業J社への深い調査が可能となり、J社において、正社員のエンジニア複数名(若手、中堅、リーダー層、プロマネ層)に、仕事内容、技能形成、キャリアについて聞き取り調査を行った。その結果、流動性が高いIT業界においても上流工程を担う企業においては退職者はいたとしても中途採用者は皆無であり、業務遂行においては企業特殊な知識が極めて重要であることが明らかとなった。

さらにJ社における有期契約労働者の雇用については、直接は行われておらず、J社が業務を委託する協力会社において契約社員や派遣社員が雇用されていることがわかった。

(4)平成26年度は、平成25年度に実施した上流工程を担う中規模企業J社の聞き取り調査をさらに深め、追加調査を行った。さらに、当初計画とは異なるが、同業種同規模企業の国際比較ができることとなったため、韓国K社・中国C社、におけるIT企業の人事管理、プロジェクトの推進方法に関するデータを収集し比較検討を行った。

その結果、J社における職能ルールの様相(職能資格制度と企業特殊な技能形成)の実態が際立って明らかとなる結果となった。具体的には、人事制度の基本形は、日本J社は職能資格制度、韓国K社は職能資格制度を変形させたもの、中国C社は職務等級制度であった。次に賃金のインセンティブについては、日本J社は長期インセンティブ(能力)、韓国K社は中期インセンティブ(能力および成果)、中国C社は短期インセンティブ(成果)であった。教育訓練の方法は、日本J社は内部育成、韓国K社は内部育成と外部採用の併用、中国C社は内部育成もするが外部育成に依存せざるをえない状況であった。職場におけるコミュニケーションの仕方は、日本J社は水平方

向(同僚との相談)と垂直方向(上司からの指示)が存在し、韓国K社中国C社は垂直方向しか存在しなかった。

さらに、有期契約労働者の活用の方法についても違いがみられた。日本J社においてはJ社が委託する協力会社において契約社員・派遣社員が活用されていたが、韓国K社、中国C社においては直接派遣会社を通して契約社員または派遣社員を雇用していた。しかし韓国K社、中国C社においては契約社員・派遣社員の質を担保することに苦心しており、大人数を採用するものの大人数が離職し、さらに大人数を採用するという状況が明らかとなった。

(5)以上のように、本研究では、IT産業を対象を絞る有期契約労働者のスキル形成や正社員への転換の可能性について見てきた。これを規定する要因として、IT産業の業界構造、労働市場、上流工程を担う企業の正社員のキャリアと有期契約労働者の活用実態、下流工程を担う企業の正社員のキャリアと有期契約労働者の実態について調査した。また韓国・中国の同業種の企業のデータも入手できたため比較を行った。それによって日本が現在おかれている正社員と有期契約労働者の関係性がより如実に明らかとなった。

すなわち、日本のIT産業の中堅企業の労働市場では、より下流工程においては転職を繰り返しながらスキル形成を行い、場合によっては契約社員から別の企業の正社員へと移ることも可能である。しかし上流工程を行う企業においては中途採用のチャンスが限られており企業特殊な知識に重きが置かれている。これは上流工程を担う企業においても流動性が高い韓国K社、中国C社と比較しても非常に特徴的である。

また開発工程全体からみた有期雇用の活用という点では、日本における有期雇用者は委託先の協力会社より下の階層においてのみ雇用されるというように、工程の分業が水平的となっており、何重もの階層の末端のほうに位置づけられることがわかった。

(6)本研究の成果の位置づけについては、以下の3つの点が考えられる。

第一に、有期契約労働者の実態に関する研究は、業界横断的になされることが多く、それぞれの業界を規定している業界の構造について深く検討することができないという制約を持つが、本研究はあえてIT産業という業界にしばり、業界の構造を踏まえたうえで各企業における正社員と有期契約労働者の実態について検討した点に意義がある。

第二に、IT産業のエンジニアに関する研究は少しづつ蓄積されているが、既存

研究は大企業の正社員に焦点を絞った研究が多く、業界構造を踏まえ、正社員および有期契約労働者の双方に目を向けた研究という点で意義がある。

第三に、IT産業における雇用の国際比較に着手したという点である。IT産業という世界的な標準化が進む業界においての各国の企業の雇用の仕方がいかに異なるかを明らかにすることは、日本における企業の雇用の方針を如実に明らかにするものである。これについては諸外国の調査の困難性ということもあり研究蓄積は限られていることから、本研究の意義が認められる。

(7) 今後の展望としては、今回明らかとなったIT産業の業界構造とそれぞれの企業における正社員および有期雇用の活用の実態についての研究をさらに深めるとともに、今回着手した国際比較をさらに深めていく必要がある。

また、中長期的な展望としては、国際比較の観点からみた、日本における雇用システムの研究へと発展させることを目標としたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3 件)

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、査読無、通巻 294 号、2015、1-46

西野史子、福澤光啓、「製品開発と人材マネジメントの分析枠組み」都留康・守島基博編『世界の工場から世界の開発拠点へ：製品開発と人材マネジメントの日中韓比較』(図書所収論文)査読無、2012、東洋経済新報社、35-54

西野史子、「エンジニア人材マネジメントの日中韓比較：聞き取り調査およびアンケート調査に基づく概観」都留康・守島基博編『世界の工場から世界の開発拠点へ：製品開発と人材マネジメントの日中韓比較』(図書所収論文)査読無、2012、東洋経済新報社、119-139

〔学会発表〕(計 6 件)

西野史子、キャリアパスとしての有期雇用を考える——「縁」にかかわる世界の経験を通して、コメンテーター、地域研究コンソシアム 2014 年度次世代ワークショップ、2015.2.18. 東京大学(東京都・文京区)

西野史子、若者の社会・職業への移行について、神奈川県青少年問題協議会企画調整部会(招待講演) 2014.12.17. 神奈川県庁(神奈川県・横浜市)

西野史子、女性の活躍と多様な働き方 人事管理の国際比較の視点から、神奈川県労働審議会(招待講演) 2014.11.28、神奈川県庁(神奈川県・横浜市)

西野史子、雇用関係ルールに関する日中韓企業の比較研究～資本主義の多様性論の視点から～、社会調査研究会、2014.3.8. 青山学院大学(東京都・渋谷区)

西野史子、雇用関係ルールに関する日中韓企業の比較研究～製品開発エンジニアを事例として～、日本社会学会第 86 回大会一般研究報告、2013.10.12. 慶應義塾大学(東京都・港区)

西野史子、製品開発エンジニアの人材マネジメントに関する日中韓比較、社会調査研究会、2012.12.8. 青山学院大学(東京都・渋谷区)

6. 研究組織

(1) 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