

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 8 日現在

機関番号：32686

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2015

課題番号：24710302

研究課題名(和文)非正規雇用のキャリアと雇用保障 1990～2000年にみる職域分離構造の変容

研究課題名(英文)Changes to the Personnel Management System for Non-Regular Workers

研究代表者

首藤 若菜 (Shuto, Wakana)

立教大学・経済学部・准教授

研究者番号：30323158

交付決定額(研究期間全体):(直接経費) 2,900,000円

研究成果の概要(和文):本研究では、非正規雇用の拡大により、正規雇用に従来存在してきたジェンダーに基づく職域分離構造がどう変化してきたのかを検証した。小売業を対象に調査した結果、1990半ばから、2000年代半ばまで、各社は、正社員の絞り込みと非正規の増加を進め、行き過ぎた非正規化は、売上高の減少や販売実績の低下を引き起こした。経営は正規と非正規との間に、キャリア・アップしていく非正規層を作り出し、労組はそれらを組織化した。同時に従来存在してきた女性正社員層は縮小した。これは従来の「性」を基軸とした雇用区分から、「雇用形態」を基軸とした雇用区分への変化はあるものの、質的な変容はなく、「身分」制の再編に過ぎない。

研究成果の概要(英文): I conducted interviews in a number of Japanese supermarkets and department stores. The employment structure has consisted of three strata: male regular employees; female regular employees; and part-timers. With the birth of part-timers who rise up the career ladder, it is in the stratum of female regular employees where hiring has been curtailed and the numbers have shrunk. The number of people in the stratum of male regular employees who are the candidates for managerial positions has remained basically the same throughout the twenty years. The change that has occurred in these twenty years can be phrased thus: personnel decisions which were made according to gender have changed, and now the tasks that were mostly carried out by female, regular employees have been taken over by full time, non-regular employees. There have been no qualitative changes to these jobs within the personnel management system, and thus this marks only a revision of the 'status' system.

研究分野：女性労働

キーワード：非正規雇用 総合スーパー 百貨店 雇用調整 雇用区分

1. 研究開始当初の背景

これまで研究代表者は、正規社員の男女労働者を対象に性別職域分離の実態と統合過程について研究してきた。調査した職場には、非正規雇用の社員も働いていたが、当初はその多くが、限定された職務に従事し、短期雇用で雇用調整弁の役割を果たしていた。だが各職場で非正規雇用比率が徐々に高まるのに伴い、従来の正規社員の職域(とくに女性職域)が、段階的に非正規雇用化されていく事象が見受けられた。

そこで職域の分離構造を研究するにあたり、非正規社員を含めた分析が不可欠だと判断し、本研究では、雇用形態間の職域分離の実態とその変容を調べ、これまでの研究成果と組み合わせることで職域分離構造を解明することを課題とした。なかでも、本研究では、これまであまり研究がされていない非正規社員の雇用保障に焦点をあて、非正規社員のキャリア深耕が、雇用の安定性にどう影響しているのかを調べ、キャリアと雇用保障を軸に、職域分離構造を考察することとし、研究に着手した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、非正規社員の職域拡大により、正規社員のなかに従来存在してきたジェンダーに基づく職域分離構造がどう変化してきたのかを、キャリアと雇用保障の観点から検証することである。具体的には小売業にヒアリング調査をおこない、1990年から2010年までの期間において、(1)雇用形態・性別の職域分離(職務とキャリアの分離)の変化、(2)雇用調整のあり方の変化を明らかにし、これらのデータをもとに、(3)職域分離構造の変容をジェンダーの視点から検討する。

3. 研究の方法

本研究では、スーパーと百貨店を対象に、ヒアリング調査を実施した。各調査ともに、本社人事部と労働組合に、主に非正規社員のキャリア体系と賃金制度の実態とその変化、雇用調整のあり方とその変化を調べた。そして各職場の現場監督者、正規・非正規社員にもインタビューを実施し、主に雇用形態ごとの職務内容とキャリア、勤続年数と雇用保障の程度を明らかにした。

4. 研究成果

(1) 非正規雇用の多様化

従来、パートタイマーとは、主婦が、家計を補助することを目的に、短時間勤務するものであり、スキルも賃金も低いというのが、一般的だった。だが90年代にパートが、量的にも、質的にも職場の基幹労働力となり、その職域は広がり、企業はキャリア育成に力を注ぐようになった。そして同時期、労働組合は、非正規社員の組織化にとりかかった。現在でも、以前のようなパート(短時間勤務、低技能、低賃金)も多く存在しているが、そ

の一方で、職能を向上させ、より高い職位を獲得するパートも誕生しており、パートの多様化が進んだ。百貨店では契約社員の層で、同様の変化が起きている。つまり、非正社員でも、今日では、希望すればより深いキャリアを形成し、正社員に転換するルートが設けられている。

以前から、非正社員のなかでも、有能だと判断された者が、正社員にリクルートされることはあった。昇給についても、各店舗の店長が、独自に判断し、昇給させるケースもあった。しかし、そうしたキャリア・アップや、昇給がおこなわれる水準や条件は、まちまちであり、明示されてこなかった。

けれども、1990年代後半から2000年代前半にかけて各職場にもともとあった労働組合が、非正社員の組織化を始めた。非正社員の組織化と同時に、労使間で非正社員のキャリア制度、昇給制度の協議が始まり、それまで適当に、曖昧に、おこなわれてきたこうした雇用慣行が、制度化され、体系化された。すなわちキャリアの仕組みが改めて検討され、それが従業員に示され、組合員に周知され、誰もが明確に自身のキャリア体系と賃金体系を認識できるようになった。

ただし、非正社員の賃金水準に大きな変化は見られず、昇給の幅もわずかである。より高い賃金を獲得するためには、正社員に転換することが求められている。

(2) 正社員への影響

非正社員の労働条件およびキャリア体系の変化は、正社員の労働条件とキャリア体系にどう影響するのだろうか。人件費総額が変わらなければ、非正社員の賃金上昇が、正社員の賃金低下をもたらす可能性も否定できない。しかし、これらの企業に共通して、90年代から、個別人事管理制度(成果や業績を重視して個別に処遇する制度)がすすんできたため、非正社員の処遇向上が、正社員の労働条件にどう影響したのかは、表面的には分かりにくくなっており、正社員から労働条件の低下に対する不満はでていない。ただ、百貨店のケースでは、非正社員を組織化した後、数年にわたって春闘では、非正社員の労働条件向上が優先され、正社員の労働条件は据え置かれたままだった。そのことが正規・非正規の格差縮小につながった。だがその状況が長期に続けば、正社員の不満を産む可能性はある。

(3) 雇用保障

従来、正社員は、経営状況が悪化しても、配置転換などにより雇用が保障されるのに対し、非正社員の雇用は必ずしも保障されていないと考えられてきた。だが、本調査からは、店舗閉鎖時等でも、非正社員も異動させ、雇用を守る事例が、複数確認された。例えば百貨店でも、店舗が閉鎖された際に、正社員だけでなく、非正社員(契約社員およびパー

ト社員)も配置転換の希望を取り、全従業員の雇用を守ったケースもある。

こうした変化が生じた理由は、いくつかある。第一に、労働組合の規制力である。日本の組合は、雇用を守ることを最も重視して運動してきた。経営者側も、労使関係を安定させるために、組合員の雇用維持については、協力的であった。非正社員の組織化により、その労使慣行が、正社員のみならず非正社員にも及んだものと考えられる。

第二に、非正社員の技能蓄積である。各社とも、正社員比率を絞り込むことにより、現場労働力の質の低下が問題となった。そこで非正社員に対して、教育を与え、よりスキルの高い労働者に育成してきた。こうして育成した労働者を容易に手放したくないと考えたと推測される。

第三に、労働市場要因である。人手不足が続くなか、良質な労働力を確保することが難しいことも寄与しているだろう。

第四に、取引費用の節約がある。解雇と採用を繰り返すことは、当然取引費用が高くつく。従業員を長期に勤続させることは、自動的に賃金コストの上昇がなければ、労使ともに一定のメリットがある。

ただし本調査で対象とした企業が、いずれも経営状況がさほど悪くなく、正社員を含めた大規模な人員整理の必要性に迫られていないことが、前提条件となっている。

(4) 労働組合の平等主義

非正社員の組織化は、非正社員のキャリア体系や昇給制度の整備をすすめることが示された。組合は、従業員の各区分の責任の度合や、昇進の幅、キャリア・パス、異動の範囲などを雇用形態ごとに比較できるような形で組合員に提示した。そして順次、パート社員から契約社員へ、契約社員から正社員へと他の雇用形態への転換ルートを設け、実際に転換する者を増やしてきた。様々な雇用機会にアクセスできる層を拡大させ、いかなる雇用形態であっても職務に見合った処遇を与えること、そしてそのなかで労働条件も一部向上させた。これらの意味において、労働組合が果たした役割は大きいと言えよう。

だがそれは、従業員間の格差を公然化したとの見方もできる。そもそも組合員であった正社員の間でも、学歴を基軸に、昇給・昇進の幅とスピードには、歴然とした格差があり、つまりこれまでも組合はそれを容認してきた。しかし学歴が異なり、違うキャリア・コースに位置づけられた従業員であっても、同じ正社員(=組合員)として、共有するものは多かった。たとえば定期昇給制度や、賞与、退職金などの賃金面は、正社員であれば等しい制度を享受できた。そして昇進においても、短大・高卒正社員にも、入口は狭いものの、管理職への道が開かれており、一部の人は実際に昇進していった。正社員という枠のなかにいれば、キャリア・コースは違って、経

営幹部や管理職になれる幻想を持ちえ、実際に昇進できれば、それに見合った高賃金を獲得できた。

一方、同じく組合員となった契約社員やパート社員は、転換しなければ、昇進において、それぞれある段階で頭打ちとなることが定められている。それぞれのキャリアの天井は、公然化された。そして賃金格差も、職務内容や責任度合いから、格差の理由づけがなされ、組合を通じて組合員に提示されていった。非正社員の組織化によって組合は、それまで組合運動が求めてきた組合員間の格差是正や平等の実現という運動方針の見直しを迫られたともいえる。

(5) 被扶養のパート労働者

非正社員の組織化が進むなかでも、従来型の短時間勤務・低技能・低賃金のいわゆる被扶養パート労働者は、組織化されないままの職場が多い。労働組合は、こうした労働者とうまく向き合ったらいいのが困惑しているように見える。被扶養の労働者は、被扶養の範囲に留まることを望み、賃金の上昇を求めている層も少なくない。

こうしたパート労働者は、就労所得により経済的に自立することを求めておらず、それ以外の目的で、労働市場に参入している。主に自身の勤労収入によって自立を果たそうとする労働者とそうではない労働者との間には、労働市場行動に違いが生じる。

経済的に自立を求めれば、労働者は、自らの労働条件を改善するために、よりよい職をさがし、時には労働組合に加入し、必要なら職業能力向上に自ら投資するような経済行動をとるが、被扶養の範囲で働くパート労働者は、必ずしもそうした行動をとるとは限らず、労使双方に能力の開発投資 生産性向上 賃金率上昇サイクルを成立させるインセンティブがなくなる。ゆえに労働組合は、被扶養範囲で働くパート労働者の組織化に躊躇していると考えられる。

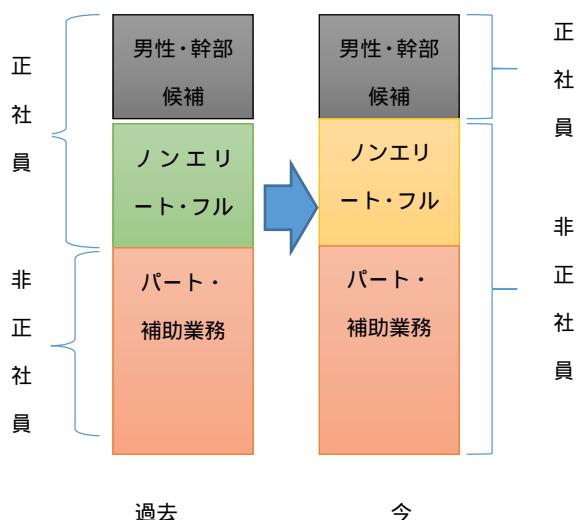
(6) 20年間の変化

1990 半ばから、2000 年代半ばまで、各社は正社員を絞り込み、非正規社員比率を増加させてきた。そして非正規化が行き過ぎ、現場で労働力の質の低下という問題が引き起こされた。これは売上高の減少や、販売実績の低下といった数値として現れた。

そのため、非正社員の技能形成やモチベーションの向上を目的としたキャリア制度を導入することになった。その中で進んできたのが、非正社員の一部が、疑似・正社員化していく現象である。大多数のパート社員は、従来通り低技能で補助労働に徹し、低賃金で働くままであるが、一部のパート社員が、雇用形態はパートのままで、従来、正社員がおこなってきた仕事を、同等の責任を負いながら担うようになった。つまり、正社員と非正社員との間に、正社員のような働きをする非

正社員層が誕生したのである。

けれども、過去 20 年の変化を辿ると、(1) 幹部候補となる正社員と、(2) 補助労働のみを担うパート社員との間に、(3) 短期勤続者では担えないような一定のスキルを有する従業員層を抱える、という意味での 3 層に分けた雇用管理の体系は、実は、今と昔で大きく変わっていない。しかし、過去に存在してきた正社員（および契約社員）のなかには、管理職候補として全国を異動し、キャリアを形成していく男性を中心とした大卒社員の他に、売り場での接客を担い、現場の管理を任される女性を中心とした高卒正社員および契約社員の 2 層が形成されていた。



つまり、従来から、大卒男性正社員 + 高卒女性正社員および契約社員 + パート社員の 3 層で、雇用管理はおこなわれていた。キャリア・アップしていくパート社員の誕生とともに、採用が中止され人員が縮小していったのは、この契約社員と高卒女性正社員層である。そして幹部候補となる男性正社員の部分は、過去 20 年間ほとんど人数を変えていない。

言い換えると、この 20 年間に起きた変化は、従来、男女別に人事管理をおこなってきたことが、主に正社員の女性が担ってきた労働が、フルタイムの非正社員に置き換わってきたとみることができる。両者とも、そのほとんどは女性であるが、「性」を基軸とした雇用区分から、「雇用形態」を基軸とした雇用区分への変化である。けれどもそこに雇用管理上の質的な変化はなく、それは「身分」制の再編に過ぎない。

5. 主な発表論文等

(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 4 件)

首藤若菜「経営のグローバル化と労使関係

フォルクスワーゲン社の事例を手がかりに」『日本労働研究雑誌』655 号、102-109 頁、2015 年、査読無。

Emilie Lanciano and Wakana Shuto, 'Dynamics of Skill Transfer Procedures in the Electrical Industry: a comparative study in France and Japan', "Management International", Vol.18 No.4, pp.32-47, 2014, 査読有。

首藤若菜「男性稼ぎ主モデルと女性労働」『社会政策学会』5 巻 1 号、152-164 頁、2013 年、査読無。

首藤若菜「非正社員のキャリアと雇用保障 百貨店 A 社の事例から」『立教経済学研究』65 巻 3 号、53-73 頁、2012 年、査読無。

[学会発表](計 2 件)

首藤若菜「経済のグローバル化と企業別労働組合 A 自動車労働組合を事例として」『社会政策学会第 126 回大会、青山学院(東京都・渋谷区)、2013 年 5 月 26 日。

Wakana SHUTO and Emilie Lanciano "How Firms Manage age?: A comparison between France and Japan in two Firms of electric sector", Dimensions of the Labour Market Dynamics, Symposium organized in the framework of research project "New Dynam" funded by the co-operative programme ANR-JSPS, at the Maison Frnaco-Japonaise (東京都・渋谷区), 23/24 March 2012.

[図書](計 1 件)

首藤若菜「海外政策の拡大と集团的労使関係 自動車産業を事例として」仁田道夫・日本労働組合総連合会編著『これからの集团的労使関係を問う』エイデル研究所、146-165 頁、2015 年、査読無。

[産業財産権]

出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

首藤 若菜 (Shuto, Wakana)

立教大学・経済学部・准教授

研究者番号：30323158

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：