

機関番号：12613

研究種目：研究活動スタート支援

研究期間：2009～2010

課題番号：21830038

研究課題名（和文） 労働市場改革に向けた若年有期契約労働者の技能形成と
キャリアラダーに関する実証研究研究課題名（英文） The Skill Formation and Career Ladders for Young Fixed-Term
Workers : Toward Labour Market Reform

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

研究成果の概要（和文）：

本研究は、若年有期契約労働者の技能形成とキャリアラダーに関して、企業側と若年有期契約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。

近年増加している若年有期契約労働者のうち、フルタイム（週40時間）で働く層に焦点をしばり（1）技能形成の実態、（2）有期契約労働者の正社員への移動の実態について明らかにし、（3）正社員に移動しない（できない）層に必要な制度的インフラについて検討した。

研究成果の概要（英文）：

This research seeks to reveal incentive conditions and actions of both firms and young fixed-term workers about the skill formation and career ladders.

According to the empirical research, (1) young fixed-term workers who work more than 40 hours per week (full-time) have gained skills under certain conditions in service sectors. But (2) few of them has changed their status into regular workers. (3) Institutional support or protection as public policy might be needed for those who remain as fixed-term workers.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,070,000	321,000	1,391,000
2010年度	960,000	288,000	1,248,000
総計	2,030,000	609,000	2,639,000

研究分野：雇用政策・社会学

科研費の分科・細目：社会学

キーワード：若年労働者、有期契約労働、キャリアラダー、技能形成、社会関係資本

1. 研究開始当初の背景

1990年代後半以降、様々な種類の有期契約労働者（パート、アルバイト、契約社員、派遣社員等）が増大し、雇用の安定、賃金、技能形成などあらゆる面での正社員（期間の定めのない雇用契約）との間の壁が指摘されている。

特に若年層の「フリーター」は、有期雇用といえども短時間ではなくフルタイム（週40時間）で勤務する者が増加する一方で、技能

形成の欠如や家族形成の遅れなども指摘されている。

さらに若年有期契約労働者のマネージャー職登用や、正社員登用といった現象も見られるが、若年有期契約労働者本人にとって魅力的でなかったり、超えるべきハードルが高かったりと、うまく機能していないケースも存在する。

先行研究では、非正規労働者の基幹労働力化や、就業意欲に応じた雇用管理について、

主に人的資源管理論の観点から明らかにされてきた（有賀他「非正社員の活用方針と雇用管理施策の効果」『日本労働研究雑誌』No.577）。

若年非正社員の就業意欲は、正社員転換制度の有無だけでは高まらず、教育・研修制度の存在が不可欠であることも明らかになっている。

しかしこれまでの研究では、労働者の就業意欲や状態を規定するものとして、企業内の制度や人間関係や本人属性等のみが想定され、家族やネットワークといった個人財としての社会関係資本（ナン・リン『ソーシャル・キャピタル』ミネルヴァ書房）の要素は扱われてこなかった。

一方、若年非正社員の労働観や就労への経路については、教育社会学や労働社会学の分野で研究蓄積がある。

しかし、これらの研究は企業の技能形成や処遇に関するインセンティブを扱うことは少なかった。

また近年注目されている概念として、キャリアラダーの概念がある。これは賃金上昇を伴う技能形成と、正社員への転換も含めたキャリア形成を指す（フィッツジェラルド『キャリアラダーとは何か』勁草書房）。このキャリアラダーの観点をういた分析も有益と考えられる。

西野はこれまで流通サービス業を中心に、非正社員の質的基幹化について実証的研究を行ってきた。

そこでは、かつて正社員が行っていた、管理業務や部下の教育などを行う、基幹的な非正社員が存在し、なかでも若年層の有期契約マネージャーが戦略的に育成されている事例も明らかとなった。

正社員への機会が縮小している今日、有期契約労働であっても、技能形成と適切な処遇が伴うのであれば、労働者本人のキャリア形成にとって有益であると考えられる。よって、このような事例がどの程度存在するか明らかにする必要がある。

さらに有期契約労働にとってもう一つの重要な問題は、正社員への転換である。

西野のこれまでの事例研究では正社員への転換制度が用意されていても、企業と若年非正社員の間の認識の齟齬が存在することが示唆された。

こうした点について、事例を蓄積して検証する必要がある。また、正社員へのブリッジとみなされている紹介予定型派遣について、事務系派遣労働者の、技能形成と正社員への転換の実態についても明らかにする必要がある。

2. 研究の目的

本研究は、若年有期契約労働者の技能形成

とキャリアラダーに関して、企業側と若年有期契約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。

彼/彼女らを取り巻く環境について明らかにすることは、現代の雇用政策を考察する上で喫緊の課題である。

本研究では、以下の3つの研究課題を設定した。

(1) 若年有期契約労働者の技能形成がどのように行われているか

第一に若年有期契約労働者の技能形成がどのように行われているか、あるいはないのかについて明らかにする。

対象は技能形成が可能な流通サービス業と、正社員化が可能と目される紹介予定派遣とする。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はどのようになっているのか、その際の賃金や処遇、労働者本人は教育訓練及び技能形成について、どのように捕らえているかを明らかにする。

(2) どのような若年有期契約労働者が正社員に移動しているか

次に、どのような若年有期契約労働者が正社員に移動しているかについて明らかにする。

流通・小売・サービス業での、同じ企業内での正社員登用に着目し、どのような属性、どのような資源（人的資本、社会関係資本等）が有効に働いているかを明らかにする。

一方で、移動しない場合にはどのようなことが理由となっているかを検討する。

特に、正社員に転換する際に求められることの多い、「転勤要件」と、若年非正社員の地元志向との間の齟齬に着目する。

正社員に移動しない非正社員の男女は、以前であれば家族責任を有する既婚女性に特有の問題と、似通った問題を抱えている可能性がある。

これらを明らかにすることで、正社員とは何かということが逆照射される。

また紹介予定派遣においては、どの程度正社員への移動が成功しているかを明らかにする。

(3) 正社員に移動しない（できない）場合にはどのような制度的インフラが必要か

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、正社員に移動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契約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。

これらの層が生活し、家族を形成していくことを可能にするためには、どのような社会制度的インフラが必要であるかについて、政策的な観点から考察する。

その上で、現在政府がどのような政策を準備しているかについても、厚生労働省内の研究会の議論などを手がかりに明らかにする。

3. 研究の方法

本研究の具体的なリサーチ課題として以下の3つの課題を設定する。

課題1：流通サービス業の若年有期契約社員の技能形成とキャリアラダーに関する実証研究

課題2：紹介予定派遣の若年事務職の技能形成とキャリアラダーに関する実証研究

課題3：若年労働者が有期雇用に留まる場合のインフラに関する政策的研究

課題1、課題2については、文献研究ならびに、企業と若年労働者に対する聞き取り調査を行う。

課題3は、有期契約労働に関する国際比較に関する文献研究および、政策文書等を収集し、分析を行う。

(1) 課題1：流通サービス業の若年有期契約社員の技能形成とキャリアラダーに関する実証研究

①文献研究：まず、文献研究によって、若年有期契約労働者の就業意識ならびに、正社員への移行行動における社会関係資本の関わりについてサーベイを行い、調査の設計を行う。

②流通サービス業の企業人事部および若年有期契約労働者に対する聞き取り調査：次に、若年有期契約労働者の活用に積極的である流通サービス業の企業を選定し、人事部に対する聞き取り調査を行う。

聞き取る内容は、若年有期契約労働者の採用の充足状況、活用方針と育成の方法、処遇制度、正社員への登用制度の有無について聞き取る。

続いて、若年有期契約労働者でマネージャー職に従事する者に対して、聞き取りを行う。

聞き取る内容は、学校卒業以降の職業経歴、現在の企業における職務経歴、経験の幅、家族構成や仕事以外の活動、社会関係資本に関する項目などである。

また、職場の人間関係、相談できる先輩の存在の有無、正社員への転換を希望するか、転居を伴う転勤についての考え、正社員を希望しない場合はその理由などについて聞き取る。

(2) 課題2：紹介予定派遣の若年事務職の

技能形成とキャリアラダーに関する実証研究

①文献研究：派遣労働者の間接雇用としての立場を分析できる枠組みを探すための文献サーベイを行う。

②派遣労働者に関する聞き取り調査：

有期雇用から正社員へのブリッジとして2000年に開始された紹介予定派遣は、施行後9年間にどのような機能を果たしてきたかについて調査を行う。

また派遣労働者に対する聞き取りを行う。聞き取りの内容は、流通サービス業の若年有期契約労働者に対する聞き取り内容と同様である。

(3) 課題3：若年労働者が有期雇用に留まる場合のインフラに関する政策的研究

有期雇用に関する規制のあり方や教育訓練、社会保障といった社会的インフラに関しては、ヨーロッパの事例が大いに参考になる。

そこで、EU、特にイギリスに関する資料を収集し、検討を行う。

また、日本において、現在政府がどのような政策を準備しているかについても、厚生労働省内の研究会の議論などを手がかりに検討する。

(4) 本研究の特色は、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、ソーシャル・キャピタル（社会関係資本）の概念を用いて分析する点である。

労働者の就業意欲や正社員への転換行動を規定するのは、これまで主に企業内の制度や人間関係、本人属性に限定されていた。

しかし、現代社会においては、資源としての家族や、ネットワークなどの個人財としての社会関係資本を取り入れて分析する必要がある。

4. 研究成果

(1) 課題1：流通サービス業の若年有期契約社員の技能形成とキャリアラダーに関する実証研究

文献研究では、分析の枠組みとして重要となる、社会関係資本の概念に関する文献サーベイを行い、当該テーマにおいて一定の有用性があることを確認した。

また、有期契約労働者の雇用の実態や人的資源管理に関する実証研究のサーベイを行った。

その結果、有期契約労働者が正社員への転換を希望する際の重要な要因として、正社員登用制度が制度として存在することが不可欠であることが明らかとなった。

これは、一見当然のように考えられるが、労働者の正社員転換への意識自体が、制度に規定されるということを示す、重要な証拠であるといえる。

これらを踏まえ、パイロット調査として、飲食店企業A社の人事部、および店舗に長年勤務する有期契約労働者2名に対して、聞き取り調査を行った。

その結果、以下のことが明らかになった。

① 技能形成について

このA社においては、正社員の業務は、店舗での業務ではなく、複数の店舗を監督するマネジメント業務（スーパーバイザー）に特化されていた。

調査対象の有期契約労働者は、店舗で経験を積んだベテランであり、現在店長職に従事しており、一定の技能形成が観察された。

② 正社員への移行について

調査対象者は、高度な業務、フルタイムの労働時間、長い勤続にもかかわらず、正社員への転換は希望していなかった。

これは、前述の、正社員の業務が店舗監督のマネジメントに特化されていることに起因するものであった。

この有期契約労働者は店舗での業務には高いコミットメントを発揮していたが、店舗監督の業務には関心がなかったのである。

つまり、正社員への転換希望は、転換制度そのものだけでなく、正社員の要件や、正社員としての業務内容、労働条件、さらには正社員と非正社員の業務分担が重要であることが再確認された。

西野はこれまで、正社員と非正社員で業務に重複が有る場合に、非正社員の側が正社員との処遇差を意識したり、正社員への転換を希望したりする事例を見てきた（「重複型」）。

逆にこのA社のケースでは、正社員と非正社員の業務が異なり、業務、処遇、意識の上でも正社員と非正社員の間に大きな隔たりが存在した。

これは一見すると、流通業のパート活用初期の「分離型」のようである。すなわち、ごく定型的な業務のみをパートに分担させ、処遇、意識の上で大きな隔たりがあっても問題が生じなかった時代の構図である。

しかし業務内容をよく見ると、このケースは、有期契約労働者が、以前は正社員が行っていたであろう、店舗経営という高度な業務に従事している点が、「分離型」とは異なる。

この企業では店舗経営はすべて有期契約労働者が担当し、正社員は店舗監督業務に特化している。

これは以前の論文で西野が指摘した「再分離型」であるといつてよい。

「再分離型」とは、正社員と非正社員の業務の重複を経験した企業が、正社員と非正社員の均衡処遇という社会的圧力を経て、正社員を極めて高度な業務だけに特化させるも

のである。これによって、均衡処遇の問題やコストの問題などをクリアしようとする企業の試みとして、登場するのではないかと危惧されていた。

このA社の場合は、正社員と非正社員の業務分担がどのような経緯をたどったかは不明である。

しかし現時点で、この業務分担が、均衡処遇問題を回避し、非正社員の正社員転換希望自体を退けているといつて差し支えないと思われる。

（2）課題2紹介予定派遣の若年事務職の技能形成とキャリアラダーに関する実証研究

マースデン（=宮本光晴・久保克行訳『雇用システムの理論』NTT出版、2007）は雇用システムの4類型を示し、日本の正社員を「職能ルール」、アメリカの正社員を「職務ルール」とした。

ただし日本の非正社員は「職務ルール」に近い。このように同じ国や組織の中で二つのルールが併存することを、二重労働市場論と関連させて論じている。

本研究では、派遣労働者がまさに、「職能ルール」の職場にしながら、「職務ルール」が適用されるという、特殊性を体現する存在であると着目した。

当初は正社員への移行を前提としている紹介予定派遣への調査を試みたが、件数が極めて少数であったため、計画を変更し、通常の登録型派遣労働者への聞き取り調査を行った。

その結果、以下のことが明らかになった。

① 技能形成について

派遣労働者の業務は限定的であるという制度設計に反し、派遣労働者の勤続年数の長期化に伴って、仕事の幅が、縦方向と横方向に伸長することが観察された。

さらに、企業側が派遣労働者に幅広い仕事を任せようという意図があり、派遣労働者もそれを受容する場合に、その傾向が顕著にみられることがわかった。

企業側は、もともと業務の分担がはっきりしていない組織の場合に、派遣労働者に幅広く仕事を任せ、派遣労働者の側は以前に正社員の経験がある場合や、仕事と家庭のバランスに納得している場合に、業務の伸長を受容することがわかった。

② 正社員への移動について

正社員への移動はごく限られていた。もともと正社員経験があり、結婚後に残業のない働き方を希望して派遣社員になった者が多かったため、正社員への移動希望意思自体が、あまり観察されなかった。

さらに、正社員経験がない者も、会社

とのある程度の距離感を求めて派遣社員になっていた。

正社員への移動の意思を持った段階、別会社への転職という形で正社員に移動するケースもみられたが、ごく少数であった。

(3) 課題3：若年労働者が有期雇用に留まる場合のインフラに関する政策的研究

有期雇用は、ヨーロッパにおいては、EU指令や各国法の規制により非常に少なく、イギリスで6%、フランスで10%となっている。これは雇い入れ及び雇い止めに關する厳しい規制が存在するためである。

日本のように、有期契約のまま雇用が長期にわたるといふ現象はほとんど観察されない。

日本においても、2009年に、有期契約労働の規制の是非について、政策的検討が開始された。

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・雇い止めに關する規制のあり方について検討された。

本報告書は、有期雇用の「入口」と「出口」についての規制を盛り込むことの是非について、ヨーロッパ諸国の事例を参照しながら論じている。

しかし本報告書は、規制を導入した場合のメリットとデメリットを記すに留まり、規制の導入の是非については、留保している。

確かに規制を導入しても、正社員が増加するかどうかは不透明である。また、現在、期間雇用の連続で満足している層にとっては、不利益になりかねない。さらに、使用者側の反発にも配慮していると考えられる。

しかし、現在の日本の労働市場が抱える問題は、本来であれば期間の定めのない雇用であっておかしくない層にまで、期間雇用が広がっていることである。

よって、規制を導入することによって、正社員化される層と期間雇用のままで存続する層とに腑分けすることには、一定の意味があると考えられる。

この議論については、政府内の別の研究会でも継続審議されており、今後も引き続き検討していく必要がある。

(4) 今後の研究展望としては、まず契約社員・派遣社員の技能形成及びキャリアラダーに關する調査をさらに継続して、ケーススタディを蓄積していく。そして、有期契約労働の規制の是非について引き続き検討し、これらを通して、正社員と非正社員の關係について再検討することを目標とする。

また、これらの調査および研究がまとまった段階で、研究成果を学術論文として随時公

表していく予定である。

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1件)

①西野史子「グローバル経済下の日本の労働市場－若年非正社員を中心に－」『神戸学院大学東アジア産業研究センターNews Letter』3巻、2009年3-6頁(査読無)

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