

就業形態の多様化と企業内労働市場の変容

——「ワーキングパーソン調査 2006」の再分析

西村 孝史

(一橋大学大学院)

これまで企業内労働市場の昇進パターンや人事施策の方針を分析するために用いられてきたキャリアツリー法を、正規・非正規の就業形態、出産・育児、進学・介護を含めた企業間の就業形態の移動パターンを分析するために用いた。分析から、初職に正規従業員以外の多様な就業形態を選択していても、学歴や個別属性を問わず正規従業員になる経路が存在しており、個別属性や就業形態による固定効果は必ずしも当てはまらないことが示される。しかし、同じ正規従業員でも、これまでの就業形態の移動パターンによって所得や職位に違いが生じており、かつて外部化してきた雇用を再び内部化する過程で企業内労働市場の再構築が行われている可能性を指摘する。

目次

- I 問題意識
- II 先行研究
- III 分析データ
- IV 分析結果
- V ディスカッション
- VI インプリケーションと今後の展望

I 問題意識

失われた10年の中で多くの企業が正規従業員の削減を行い、同時に一部の業務と雇用を外部化してきた。その結果、派遣労働者に代表されるように、正規従業員ではない有期の就業形態を選択する者が増えている。しかし、昨今の景気の回復基調や2007年問題など様々な要因によって企業は、新卒採用を中心に再び正規従業員の比率を高めている。また職場の中の転職経験者も増えている(総務省, 2003)。

他方で、非正規労働者は、年々増加傾向にあり今や非正規労働者は、1633万人とも言われている(総務省, 2005)。近年では、労働の二極化を

「ワーキングプア」や「格差」という言葉で表現し、一度「負け組」のレッテルを貼られてしまうと「勝ち組」への移動は難しいとされる(山田, 2004)。

こうした現状を踏まえ本稿は、3つの問題意識に基づき検討を行う。第1に、多くのワーキングプアや格差の議論にあるように、就業形態の固定化は果たして本当に起きているのかを検討すること。第2に、第1の点に関連して学歴、性別、配偶者の有無、子供の有無といった個別属性が、就業形態パターンに違いをもたらすのか否かという点。第3に、正規従業員の所得や職位は、それまでの就業形態パターンの違いによって異なるのか、という点に注目する。

特に3つ目の問題意識は重要である。なぜなら就業形態の多様化に関する既存研究の多くは、非正規従業員の雇用管理や量的・質的基幹化を扱っており、彼らが再び企業内労働市場に取り込まれた場合に何が起きているのか、あるいは彼らの企業内労働市場への取り込まれ方を扱った研究は少ないからである。近年の正規従業員を中心とする雇用の増加は、中途採用の活発化と併せて様々な

バックグラウンド（個別属性、就業形態）を持った人達を雇用することになるから、企業が正規従業員として彼らを雇用した場合、新卒採用を中心に形成される企業内労働市場と異なり、従業員のスキルや能力・キャリアは、多様化していることが予想される。その意味で本稿は、外部人材を再び取り込んだ企業内労働市場がいかなるものかを素描し、新しい企業内労働市場論を議論するための出発点でもある。なお、本稿でいう非正規従業員とは、期間の定めのない従業員以外を指し、企業に直接雇用されている契約社員、パートタイマーから派遣社員や業務委託といった就労形態を包括する広い概念である。

結論を先取りすれば、正規従業員になること自体は、学歴やこれまでの就業形態に大きく影響を受けない点で、ワーキングプアや格差の議論にあるように就業形態の固定化は起きているわけではないことが示される。しかし同じ正規従業員であっても、それまでたどってきた就業形態のパターンによって、企業内労働市場に取り込まれた後の収入や職位に違いが発生している可能性を示唆する。また分析から、移動回数が増えるほど、平均年収は低下していくのに対して、前職との年収比較を行うと年収増であることが示される。この一見矛盾する事実も踏まえると、現在の企業内労働市場は、これまでの新卒採用を中心に形成されてきた企業内労働市場と同義に捉えることは適切ではなく、複数の正規従業員像を想定した新たな企業内労働市場を想定する必要があることが示される。

II 先行研究¹⁾

1 社会移動・階層

就業形態の移動パターンに関する研究は、社会移動の研究の一形態として位置づけることができる。この研究は当初、個人レベルの地位達成の規定要因を探ることに注目が集まっていた（Blau & Duncan, 1967；竹内, 1988；安田, 1971など）。その後、こうした個人レベルの地位達成と同時に、社会レベルの移動を研究する動きも欧州を中心に発達してきた（Turner, 1960）。

社会移動の研究は、教育制度や階層に注目する研究と Turner の概念を援用した内部昇進モデルを検討するキャリアツリーにそれぞれ発展していくこととなった。しかし、階層を重視した研究は、就業形態の移動パターンが所得や職位に与える影響についてほとんど注目しておらず、また後述するキャリアツリー研究も企業内の昇進パターンの精緻化に進んだために、多様な就業形態の移動パターンとその影響を追った研究がなされていない。

2 キャリアツリー

キャリアツリー研究は、経時的に昇進パターンを観察する方法として優れており、昇進のスピードや昇進率、キャリア・プラトーの観点から研究がなされてきた（Rosenbaum, 1984；山本, 2006；小池, 2005；上原；2007）。また、人事施策のポリシーや企業風土・コミットメントを観察する手段としてもキャリアツリーが用いられている（関本・花田, 1986；花田, 1987）。

しかし、キャリアツリー研究は2つ問題がある。第一に、長期間にわたって同年代入社者の昇進パターンを追及していく点で、数十年分の人事データと分析が必要になる。そのため調査企業の完全な協力が無い限り、分析は困難であり研究が蓄積されにくい。また同一年次の昇進パターンを見ることが困難になりつつある点が挙げられる。なぜなら非正規従業員から正規従業員への転換制度や中途採用の増加によって、企業への途中参加が増え「同期」という枠で分析することがやや実態に合わなくなりつつあるからである。

第二の問題は、キャリアツリー研究が、企業内労働市場にのみフォーカスしていることである。多様な働き方が固定化されているのか、個別属性によって異なるのか、就業形態の移動パターンを追跡するためには、キャリアツリーを用いて企業間移動のあり方を検討することが有効であると思われる。

3 個別の就業形態・ライフサイクルイベント

非正規従業員の個別の就業形態に焦点を当てた研究は数多く、各領域で深い研究がなされている。例えば、非正規従業員を含めた雇用区分の多元化

や雇用管理のあり方（佐藤，1998；佐藤・佐野・原，2003），基幹化を中心としたパートタイマーの議論（本田，1999；武石，2003），派遣労働者の人事管理（島貫・守島，2004），請負労働者の人事戦略（木村ほか，2004），フリーランサー（宇田，2005；Pink，2001）などがある。

だが，これらの研究の多くは，働く人々の就業形態の移動には触れておらず，就業形態間の関連性が論じられていない。フリーランサーのように企業に縛られない人々のキャリアを追った研究も，高度な技能を持った職業に限定されがちであった。

ライフサイクルイベントは，出産や育児，介護や進学などといったイベントが働く人々にどのような影響を与えるかを検討する研究であり，古くは女性就労のM字型，両立支援施策，育児休業など多くの研究蓄積がある（例えば，大内，1999；仙田・大内，2002；脇坂，2002）。

しかし，例えば脇坂（2006）が指摘するように，特に育児休業は，育児休暇を取得する前に退職するケースが多く，両立支援施策や育児休業の実態を把握することは難しい。だが，本稿は，個人の職歴を履歴書のように尋ねており，こうしたライフサイクルイベントによって個人の就業形態パターンがどのように変化するのか追跡することができる。

Ⅲ 分析データ

1 データ概要²⁾

分析には，株式会社リクルートワークス研究所が隔年で実施している『ワーキングパーソン調査2006』を使用した。本調査は，首都圏50km以内で就業している18歳から59歳の男女6500名を対象としている。内訳は，男性が58.6%（3806人），女性が41.4%（2694人）であり，全体の平均年齢は38.29歳であった（表1）。

学歴別に見ると，中学・高校卒が43.7%（2840人），短大・専門学校・高専卒が24.5%（1591人），大学・大学院卒が31.7%（2054人）であった。また全体の65.8%に配偶者がおり，特にパートタイマーは80.3%と配偶者比率が高い。同様に，全体の64.3%に子供がおり女性の学歴が上がる

表1 調査のサンプル概要

No.	就業形態	サンプル数	割合(%)	平均年齢
1	正規従業員	4,487	69.03	38.52
2	契約社員	224	3.45	38.24
3	フリーター	381	5.86	25.68
4	パートタイマー	1,234	18.98	41.73
5	派遣	116	1.78	32.22
6	業務委託	37	0.57	42.11
7	業務委託（複数社）	21	0.32	42.9
	合計	6,500	100.00	38.29

ごとに子供のいる比率が低下する。

表1の通り，現在の就業形態として7形態があり，エリアサンプルに基づく今回の調査は，正規従業員とパートタイマーの2形態が多く全体の88%を占める。したがって，今回は正規従業員とパートタイマーを中心に彼らの就業形態の移動パターンを追っていくことにしよう。

2 分析方法

分析は，質問票の中にある「はじめて社会人になってから以降の履歴」を中心に行われた。この設問は，個人の就業移動を最大10回まで聞いており，おのおの12の就業形態を選択できる。具体的には，正規従業員，契約社員・嘱託，パートタイマー，フリーター（社会人アルバイト），派遣会社の社員，業務委託（一社専属），業務委託（複数社と契約），自営業・家族従業，無職（出産，育児），無職（進学，介護，その他），休暇（出産，育児），休暇（進学，介護，その他）である。ただし，ここで示されるように通常の転職経験を尋ねる設問とは違い，この設問は，出産・育児，進学・介護等も就業形態の移動としてカウントしていることに注意が必要である。他にも就業形態が望んだものか否か，就業年齢，期間，会社変更の有無を聞いている。

上記の設問に本稿は，これまで企業内の昇進スピードや昇進パターン，企業風土を分析するために用いられていたキャリアアツリー法を企業間も含む就業形態の移動パターンに用いることで，現在の就業形態の移動パターンとその傾向を確認する。なお本稿は，企業間の移動パターンを見ているた

め、既存研究のキャリアツリーと区別し、キャリアパターンと名づけ議論を進めることにしよう。

キャリアパターンによる分析を行うために2つの作業が必要となる。1つは、移動回数別の分析である。例えば、1度しか移動していない（つまり、卒業後、1度も離職・転職をはじめ、就業形態の変化がない）人と10回移動した人とを同じキャリアパターンで表現してしまうと、どのような特徴を持った人が、数多く移動を経験するのかを理解することが困難になるからである。

もう1つは、個別属性ごとにサンプルを分ける

ことである。これまでのワーキングプアや格差の議論が、学歴を中心に性別、子供の有無等で行われていることを踏まえると個別属性ごとに検討する必要があるからである。

IV 分析結果

1 クロス集計

最初に男女別に見た就業形態と移動回数の関係を見てみよう（表2）。男女別に見ると、男性はい

表2 就業形態と移動形態の関係（男女別）

就業形態別（男性）

移動回数	正社員	契約・嘱託	フリーター	パート タイマー	派遣	業務委託 （一社専属）	業務委託 （複数）	合計
1回	度数 1,601 割合 49.4%	22 16.9%	88 36.4%	35 30.2%	10 26.3%	1 5.9%	0 0.0%	1,757 46.2%
2回	708 21.8%	38 29.2%	52 21.5%	35 30.2%	9 23.7%	6 35.3%	5 35.7%	853 22.4%
3回	455 14.0%	30 23.1%	39 16.1%	22 19.0%	6 15.8%	5 29.4%	2 14.3%	559 14.7%
4回	248 7.6%	22 16.9%	30 12.4%	11 9.5%	4 10.5%	3 17.6%	2 14.3%	320 8.4%
5回	129 4.0%	12 9.2%	16 6.6%	7 6.0%	6 15.8%	2 11.8%	2 14.3%	174 4.6%
合計	3,243 100.0%	130 100.0%	242 100.0%	116 100.0%	38 100.0%	17 100.0%	14 100.0%	3,800 100.0%
平均回数	2.07	2.89	2.61	2.56	3.00	2.94	4.07	2.17

就業形態別（女性）

移動回数	正社員	契約・嘱託	フリーター	パート タイマー	派遣	業務委託 （一社専属）	業務委託 （複数）	合計
1回	448 36.2%	10 10.6%	45 32.4%	83 7.4%	5 6.4%	2 10.0%	1 14.3%	594 22.1%
2回	181 14.6%	29 30.9%	34 24.5%	152 13.6%	12 15.4%	3 15.0%	1 14.3%	412 15.3%
3回	227 18.4%	23 24.5%	27 19.4%	281 25.2%	17 21.8%	5 25.0%	1 14.3%	581 21.6%
4回	147 11.9%	13 13.8%	20 14.4%	231 20.7%	21 26.9%	1 5.0%	0 0.0%	433 16.1%
5回	108 8.7%	10 10.6%	7 5.0%	159 14.3%	11 14.1%	3 15.0%	1 14.3%	299 11.1%
合計	1,236 100.0%	94 100.0%	139 100.0%	1,115 100.0%	78 100.0%	20 100.0%	7 100.0%	2,689 100.0%
平均回数	2.81	3.19	2.54	3.97	4.01	4.10	4.43	3.34

注：1）5回までの移動回数を表示。

2）欠損値のため合計値は必ずしもサンプルとは合致しない。

3）最も多いものにアミカケ。

表3 個別属性と移動回数の関係

移動回数	全体	学歴			子供の有無(男性)		子供の有無(女性)		産業別		
		中学・高校	短大・専門・高専	大学・大学院	いる	いない	いる	いない	製造業	サービス業	
1回	度数 割合	2,351 36.2%	743 26.2%	459 28.8%	1,146 55.8%	1,144 45.4%	607 47.9%	128 7.8%	462 44.8%	536 47.6%	211 28.4%
2回	度数 割合	1,265 19.5%	528 18.6%	323 20.3%	413 20.1%	552 21.9%	298 23.5%	204 12.4%	206 20.0%	215 19.1%	169 22.7%
3回	度数 割合	1,140 17.6%	564 19.9%	320 20.1%	256 12.5%	390 15.5%	169 13.3%	417 25.3%	164 15.9%	148 13.2%	148 19.9%
4回	度数 割合	753 11.6%	404 14.2%	225 14.1%	124 6.0%	212 8.4%	107 8.4%	332 20.1%	101 9.8%	88 7.8%	83 11.2%
5回	度数 割合	473 7.3%	295 10.4%	119 7.5%	59 2.9%	123 4.9%	51 4.0%	248 15.0%	51 4.9%	69 6.1%	60 8.1%
合計	度数 割合	6,489 100.0%	2,840 100.0%	1,591 100.0%	2,054 100.0%	2,521 100.0%	1,268 100.0%	1,651 100.0%	1,032 100.0%	1,125 100.0%	744 100.0%
平均回数		2.66	3.08	2.86	1.91	2.21	2.09	4.00	2.29	2.29	2.87

注：1) 5回までの移動回数を表示。

2) 欠損値のため合計値は必ずしもサンプルとは合致しない。

3) 最も多いものにアミカケ。

ずれの就業形態も1回(移動経験なし)と2回が中心であるのに対して、女性はパートタイマーと派遣を中心に就業形態によって移動回数にバラつきがある。

次に、個別属性と移動回数の関係を見たのが表3である。第一に、学歴別では、大学・大学院卒の約半数は移動経験がないことが分かる(55.8%)が、2回目は学歴による違いは見られない。しかし、移動回数が増すごとに、中学・高校卒の占める割合が高くなっている。第二に、子供の有無別では、男性は子供の有無と移動回数に関連性はない³⁾が、女性は、子供の有無と移動回数に関連性がある。もちろん、本設問は出産を移動形態の1つとしてカウントしているのだから、出産を経験していることで移動回数が増加している可能性はある。しかし、子供を持つ女性の8割が、移動回数3回以上に含まれることを考えれば、出産以外の原因も考慮したほうが妥当であろう。第三に、サービス業と製造業の別で見ると、非正規従業員の活用が盛んなサービス業のほうが、全般的に移動回数が多い。

2 キャリアパターン

では具体的に個別属性ごとにどのような就業形態の移動パターンを示すのかを見よう。移動パター

ンによる違いが見られるのは、主に移動回数が3回以降であるが、反面、移動回数が増える対象者は少なくなる。そこで表3に基づき、移動者の割合が均質な移動回数3回のキャリアパターンを取り上げることとする。

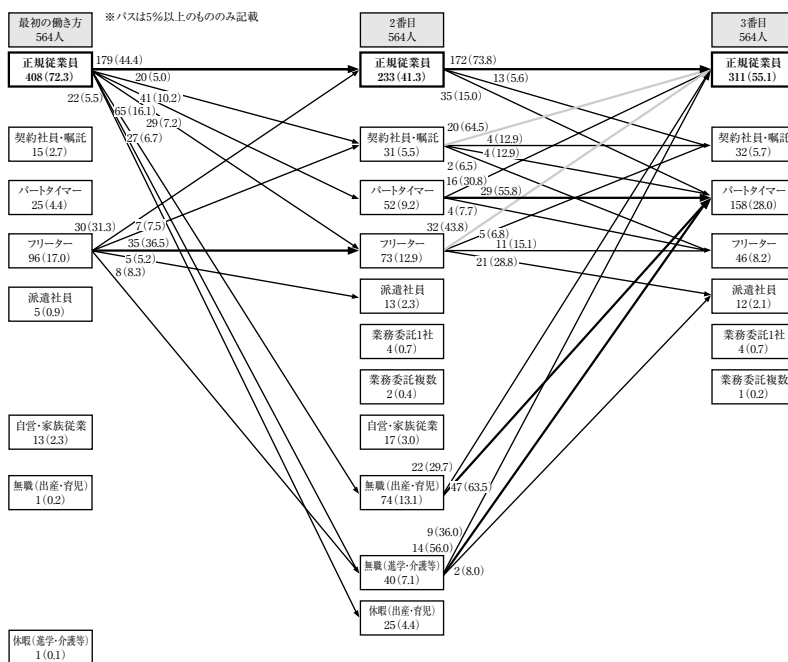
まず、学歴別(中学・高校卒と大学・大学院卒)にみた図1では、中学・高校卒は、大学・大学院卒と比較して、正規従業員に移動する割合は少ないものの、かなりの人数が正規従業員になっている⁴⁾。

産業別のキャリアパターンを見ると、サービス業のほうが非正規従業員から正規従業員へ移動するパターンが多い。具体的には、サービス業では、初職がフリーターであっても2番目の就業形態として正規従業員になる者が約半数(21名中10名、47.6%)いる。同様に、2番目の就業形態として契約社員・嘱託、パートタイマー、フリーターの者達も3番目の就業形態として正規従業員を選択していることがわかる(図2)。

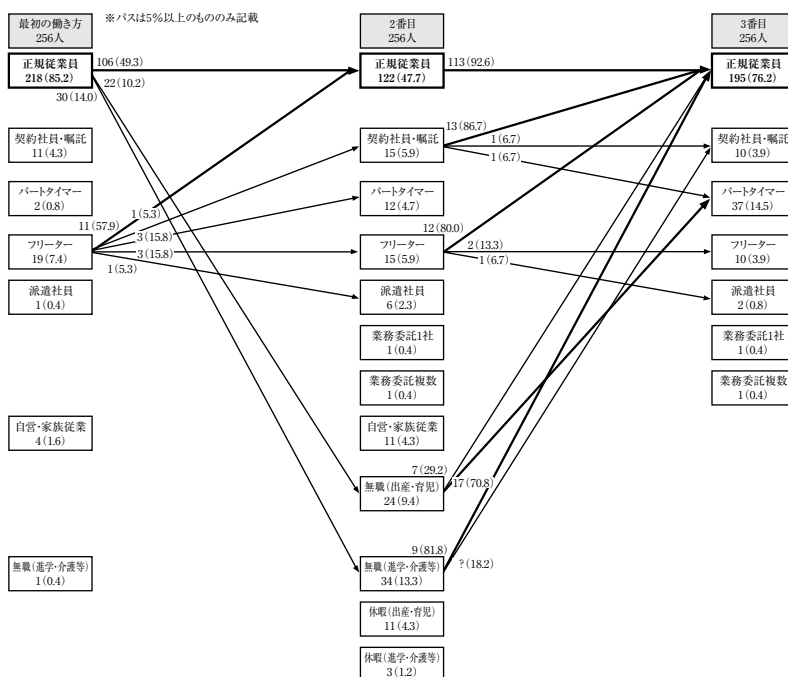
学歴と産業別のキャリアパターンからわかるもう1つの特徴は、出産・育児、介護・進学に伴う退職の選択に関するものである。出産・育児を機に会社を退職した者は、出産後、多くがパートタイマーの就業形態を選択している(選択せざるをえない)。これは既存研究のM字型やパートタイ

図1 学歴別キャリアパターン（上：中学・高校卒、下：大学・大学院卒）

中学・高校卒



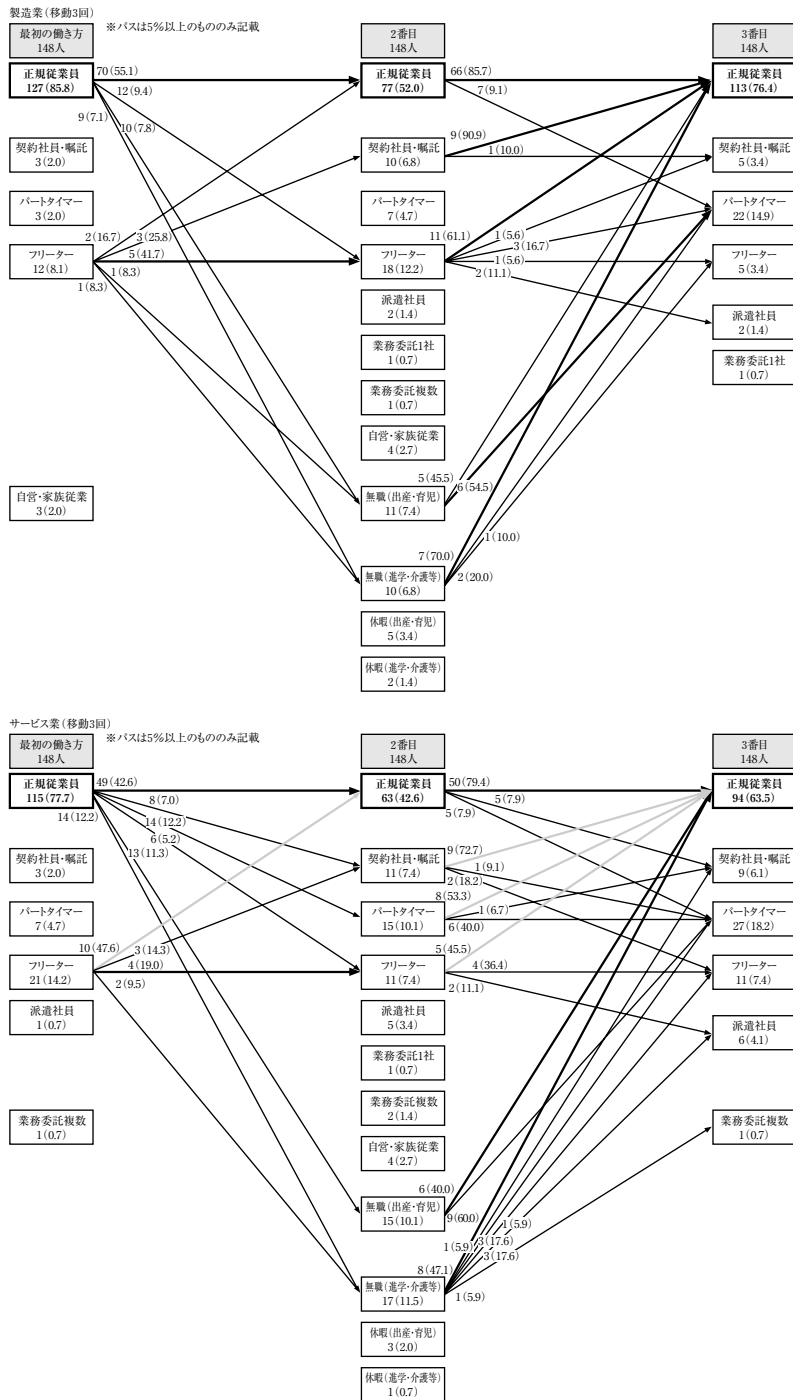
大学・大学院卒



【図の見方】

- 縦に並んでいるのが、各回の就業形態の内訳。四角の中の数字は、人数を示し(□)は、その移動回数における割合を示す。
四角の枠が太く、文字が太文字の就業形態は、回次の中で最も人数が多いことを示す。
- 矢印は、次の就業形態に移動した先と、人数と割合が示されている。但し、割合が5%未満の場合は、割愛した。太い矢印・数字は、最も多い移動先であることを示す。

図2 産業別キャリアパターン（上：製造業、下：サービス業）



【図の見方】

- 縦に並んでいるのが、各回の就業形態の内訳。四角の中の数字は、人数を示し(□)は、その移動回数における割合を示す。
四角の枠が太く、文字が太文字の就業形態は、回次の中で最も人数が多いことを示す。
- 矢印は、次の就業形態に移動した先と、人数と割合が示されている。但し、割合が5%未満の場合は、割愛した。太い矢印・数字は、最も多い移動先であることを示す。

マーの構成として主婦や学生が多いという内容と一致する。対して、進学・介護を機に退職した者は、次の就業形態として正規従業員を選択する者が多い。

3 所得と職位の比較

学歴別や産業別のキャリアパターンを見ると、近年、初職として非正規従業員を選択していてもその後の移動によって正規従業員になる経路が多いことがわかる。言い換えれば、働き方としての就業形態が多様化し選択肢が増えても、正規従業員に収斂する傾向がある。しかし、正規従業員は、すべて同質的な「正規従業員」として想定してよいのだろうか。それまで本人がたどってきた就業形態パターンや特定就業形態が、正規従業員として就職した後の賃金や職位に影響を与える可能性があると考えられる。なぜなら同じことを企業側から見れば、彼らは中途採用者であり、企業側の求める人材要件を明確化しやすく、企業の意図に合致した配置を行っている可能性が高いからである。

そこでキャリアパターンで比較の人数の多かった移動パターンをダミー変数として、彼らの所得や職位の比較検討を行った(表4, 表5)。ただし、年収や職位は、企業や産業によって年齢と比例する可能性があり分散も大きい。したがって、本調査で最も人数の多い30代のサンプルを併記することで年齢層を特定し、同じ30代の中でも就業形態の移動パターンによってどれほど年収や職位

に差異があるのかを検討する。

表4は、個別属性ごとに年収の平均値を見たものである⁵⁾。30代のサンプルで見ると、3点指摘できる。第一に、移動回数が増えるごとに平均年収が低下していくことである。第二に、大卒・大学院卒の年収は、他の中学・高校卒、短大・専門・高専卒の年収に比べて高いものの、中学・高校卒と短大・専門・高専卒との年収差は少ない。第三に、男性は女性より年収が多いが、女性の中では、子供のいない女性のほうが年収が高い。

次に現在は正規従業員であるが、正規従業員に至る移動回数や就業形態が異なる代表的な移動パターン別に分析を行ったのが表5である。左側の表から以下3点を指摘できよう。第一に、就業形態が正規従業員であり続けても、移動回数が増えるごとに平均年収は低下していること。第二に、休職として出産・育児を迎えるのか、無職として出産・育児を迎えるのかによって、年収が約2倍近く異なること。第三に、フリーター経験者から正規従業員になった者は、正規従業員経験のみの者に比べて年収が低いことが挙げられる。

しかし、表5の左側と中央では一見すると矛盾する結果が示される。中央の表は転職後2年目の年収と前職の年収を比較したものであるが、出産を除いていずれも前職よりも年収増である。表5の左側の平均年収では、移動回数が増すごとに平均年収が低下する傾向があるのに対して、中央の表では前職との年収比較を行うと増加する結果を

表4 個別属性と年収の関係

	全体サンプル			30代サンプル		
	平均値(万円)	度数	標準偏差	平均値(万円)	度数	標準偏差
1回	583.86	1,791	285.55	554.82	519	193.49
2回	510.68	793	251.34	487.61	244	183.42
3回	462.67	617	224.02	441.39	223	177.08
4回	425.70	356	231.53	417.76	121	202.04
5回	408.29	222	181.41	395.73	93	160.65
学歴(中学・高校)	454.20	1,537	217.09	435.60	480	161.22
学歴(短大・専門・高専)	410.61	892	208.95	413.23	337	161.84
学歴(大学・大学院)	635.18	1,568	292.93	594.25	453	208.55
男性	584.22	2,941	262.40	536.05	967	183.44
女性	324.25	1,057	165.20	327.34	303	148.56
子供あり(女性サンプル)	331.88	531	197.24	297.79	162	162.69
子供無し(女性サンプル)	316.40	523	124.68	361.29	141	122.47

表5 移動パターン別分析

パターン	平均年収						年収増加(転職後2年目の年収-転職前年収)						職位との関係					
	全体サンプル			30代サンプル			全体サンプル			30代サンプル			全体サンプル(管理職)			全体サンプル(専門職)		
	平均値(万円)	度数	標準偏差	平均値(万円)	度数	標準偏差	平均値(万円)	度数	標準偏差	平均値(万円)	度数	標準偏差	職位平均値	度数	標準偏差	職位平均値	度数	標準偏差
正規	584.36	1,788	285.52	555.54	518	192.98							1.82	1,610	1.08	2.50	432	0.70
正規-正規	554.43	577	258.05	504.99	185	187.10	30.09	502	136.86	46.01	168	108.09	1.85	524	1.14	2.58	128	0.76
正規-正規-正規	539.60	284	226.71	489.82	106	162.44	47.00	265	235.76	83.38	101	341.13	1.82	251	1.09	2.51	61	0.70
正規-正規-正規-正規	492.70	160	252.26	432.40	53	197.71	17.57	148	195.47	69.63	49	111.22	1.58	142	1.05	2.62	34	0.85
正規-休(出産)-正規	515.48	21	192.34	518.13	8	224.21	28.00	5	143.94	0.00	2	70.71	1.44	16	0.89	2.00	7	0.00
正規-無(出産)-正規	268.71	38	134.46	243.57	14	123.14	-2.78	37	135.78	-4.83	12	121.84	1.08	40	0.27	2.00	5	0.00
正規-無(出産)-パート-正規	222.22	18	82.86	183.33	6	85.71	80.00	16	119.25	82.80	5	97.41	1.18	17	0.73	2.00	3	0.00
正規-フリー-正規	476.17	29	247.96	478.23	13	177.55	72.68	25	87.19	73.17	12	80.34	1.77	30	1.10	2.00	2	0.00
フリー-正規	381.22	83	159.90	432.23	22	117.55	63.15	40	81.02	57.78	9	68.70	1.34	82	0.77	2.22	9	0.67
フリー-正規-正規	449.75	32	175.52	447.47	15	185.53	70.36	28	98.64	48.46	13	117.18	1.36	28	0.73	2.83	6	0.98
フリー-フリー-正規	361.25	16	157.69	471.67	6	200.44	84.43	14	87.92	110.00	7	100.17	1.31	16	0.79	3.00	2	1.41
パート-正規	344.89	19	186.77	457.80	5	268.18	104.50	8	54.03	116.00	2	22.63	1.18	17	0.73	2.33	3	0.58

注：1) 転職後2年目の年収としたのは、転職後1年目が研修期間や試用期間として数か月間本来の月収よりも割安で労働している場合があり、前職との年収比較を行うと差が大きくなる可能性があるため。
 2) 役職：1(役職なし)、2(係長・主任・班長クラス)、3(課長・課長補佐・課長代理クラス)、4(部長・次長・副部长クラス)。
 3) 専門職とは、研究開発など特定の分野を示すものではなく、限定的な営業や事務などの限定的な活用も含む。

示している。この点を含めた解釈は次節で述べる。

最後に、職位の比較をしておこう(表5右側)。左側が管理職、右側が専門職のサンプルを示している。正規従業員経験者は、管理的な職位を中心に専門職も含めて幅広く用いられているのに対して、フリーターやパートタイマー経験者は、たとえ「正規従業員」であっても、転職経験のない正規従業員とは同じではなく、管理職以外の用いられ方をする「正規従業員」として採用されている可能性がある。

V デイスクッション

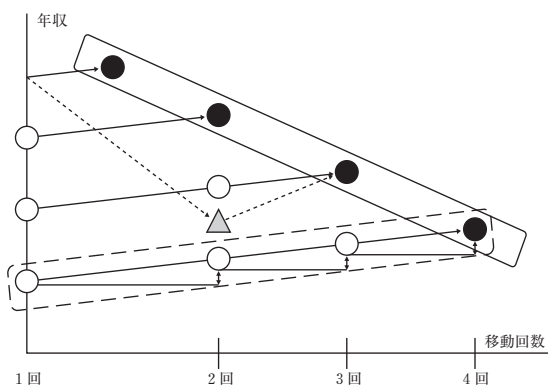
1 発見事実

本稿での発見事実をまとめると第一に、個別属性や就業形態の移動パターンの分析から、正規従業員へのパスは学歴や性別、就業形態によって閉ざされているわけではないことが挙げられる。第二に、正規従業員へのパスは閉ざされていないものの、就業形態パターンの違いによって多様な「正規従業員」が存在し、彼らの間で賃金・職位に格差がある。第三に、具体的に、所得は、移動回数が増えるごとに下がっているのにもかかわらず、前職の年収と比較をすると所得の上昇が見られる。職位は、正規従業員の経験のある者が管理

職の地位に就きやすく、正規従業員経験の少ない者は、管理職以外のポストに処遇され、限定的に用いられている可能性がある。

ではこうした現象は何を意味するのだろうか。移動回数が増えると平均年収が下がるという関係と、前職と現職の年収の比較を行った場合に所得の上昇が見られるという一見すると矛盾する関係から考えよう。この関係を単純化したのが図3である。x軸に移動回数、y軸に年収を取った場合、移動回数が増えると平均年収が下がる関係は、右肩下がりに表現できる(図中●部分)。対して、前職の年収と比較した場合の所得上昇は、右肩上がりに表現できる(図中○部分)。この図から4つの可能性を指摘することができる。第一に、同じ正

図3 所得と移動回数の関係



規従業員であっても目に見えない階層が形成されており、本人にとって所得向上が達成されてもこの階層を変更することは困難であることが挙げられる。

第二に、転職に伴う所得上昇は実は2通りあり、1つは目に見えない擬似的な階層を漸進的に登ることで得られる所得上昇と、いま1つは、擬似階層を飛び越えることで現状よりも上位の正規従業員として採用されたことに起因する所得上昇の2通りである。

第三に、企業内労働市場に基づく視点である。転職をせずに同じ企業に勤務する場合、その人の年収は図1の中ではy軸方向に伸びていく。もしもこのy軸方向における年収の増加分が大きければ、次の移動を行う際に上位の擬似階層に組み込まれることが可能になるかもしれない。だとすれば、企業内における職位や賃金の上昇は、単なる生活の安定や動機づけの面を越えて、異なる正規従業員層への移動手段として機能している可能性がある。一連の成果主義の議論は、擬似的な階層の往來を流動的にすることを助長しているのかもしれない。

第四に、出産・育児、進学・介護等による一時的な労働市場からの離脱は、擬似的な階層の暗黙的な移動（下降）を意味している、あるいは余儀なくされている可能性がある（図中△部分）。最初に比較的年収のよい正規従業員にいた女性が、出産・育児を経て再び正規従業員として働き始める場合、育児との両立や幼児を持つがゆえの就労の困難さから元の条件と同じ正規従業員という職は得づらく、結果として擬似階層の下降にならざる

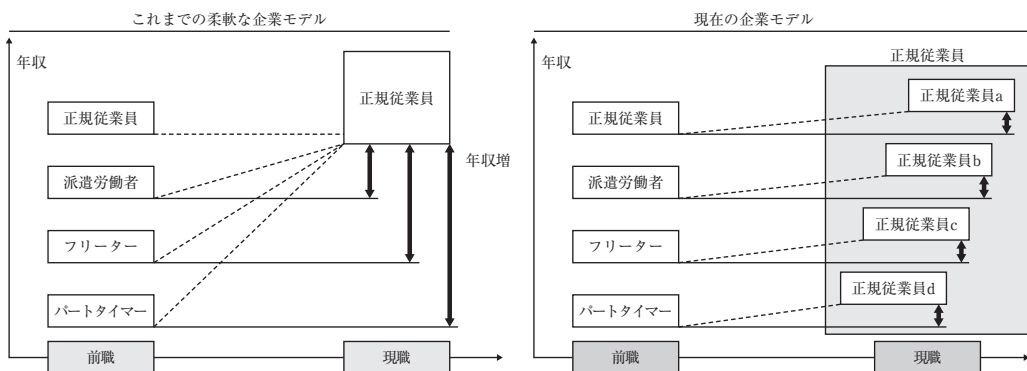
をえない状況になっている可能性がある。言い換えれば、先行研究で言われているM字型雇用は、擬似階層の移動を意味している可能性がある。また、同じ現象を非正規従業員の面から見れば、パートタイマーや派遣労働者がこうした人々の受け皿となっているとも言える。

2 企業内労働市場再構築の動き

同じ正規従業員であっても、所得の違いや配置のされ方に違いが生じていることや様々な就業形態を経験していても何らかの形で正規従業員になる者が多い現状を見てきた。これらのことから企業内労働市場に新しい動き、すなわち、かつて外部化してきた雇用を内部化する動き、が予想される。しかもその内部化は、かつての企業内労働市場とは同じではなく、性質を変えて企業内労働市場が再構築されていると考えられる。Atkinson (1985) の「コア-周辺」モデルによれば、非正規従業員は、正規従業員の雇用、業務を守るための緩衝材（数量的柔軟性）として同心円上の外延に配置される就業形態であり、いかにして彼らに正規従業員と同様の働きをしてもらうか（機能的柔軟性）が研究の対象となっていた。しかし、分析結果は、企業が正規従業員の定義を広げ、かつて非正規従業員としてコア従業員-正規従業員とは切り離されていた部分をも正規従業員として雇用している新たな企業像を示していた（図4）。

柔軟な企業モデル（左側）は、正規従業員と非正規従業員の間現場での仕事の中身に大きな違いがなくとも、社会保険料・福利厚生を含めた様々な違いがあった。企業側も社会保険料負担や福利

図4 企業内労働市場の再構築（モデル）



厚生を含めれば、正規従業員を1人雇用することは大きなコスト増になるから、とりわけ正規従業員経験のない者を正規従業員へ登用することはリスクが伴う。

対して、現在の企業モデル（右側）は、企業が正規従業員の定義を広げ、非正規従業員から正規従業員への移行が比較的スムーズな設計であることが予想される。社会保険料や福利厚生のコストは増加するが、多様な正規従業員モデルを構築することで、転職に伴う年取増を必要最低限に抑えることが可能となり、職務内容に応じた限定的な配置ができる。すなわち、「正規従業員を1人雇用することによって企業が負担するコスト ≤ 前職からの移動によって生じる年取増加分」であるときに、企業は正規従業員化する誘因が働くと考えられる。さらに同じことを人材マネジメントの面から考えれば、「正規従業員化によって企業が負担するコスト（育成コスト）+リスク（解雇の難しさ）≤ 企業が得られる便益（配置・異動・従業員コントロール・正規従業員のコミットメント）」とも言える。

ではなぜ企業は一度外部化した雇用を、既存の企業内労働市場を変質させながら、再び取り込むのであろうか。

企業が正規従業員化を推進している理由として、3つの可能性が考えられる。第1の可能性は、企業外部の要請と圧力である。具体的には個人情報保護と景気の底上げ・2007年問題などである。情報漏洩防止や法令遵守行動から、企業は情報管理を強める必要がある。しかし、非正規従業員の場合、管理統制が取りづらく、そこで企業は正規従業員化をすることで統制を強化している。また景気の底上げおよび2007年問題によって、他社が正規従業員採用を増加させると、同じポジションを有期の非正規雇用で充足していた場合には、人材の確保が困難になる。なぜなら応募者は福利厚生や処遇面で優れている正規従業員を選択する可能性が高いからである。そのため他社の正規従業員採用に合わせて自社も正規従業員待遇で人材を確保しようとするだろう。だが同時に、正規従業員化のコストを抑制するために、正規従業員を使い分ける必要があり、ゆえに正規従業員が多層

化していると考えられる。

第2は、企業と個人の間で新しい交換関係が形成されている可能性が挙げられる。企業と従業員の間には、誘因と貢献を通じた交換関係があり、特に暗黙的に理解される交換関係を心理的契約という（Rousseau, 1995; Morishima, 1996）。従来の心理的契約が、外部化（雇用）や成果主義化（評価）を通じて心理的契約の違反として認識されることで、既存の契約関係が解体され、従業員に新たな契約の認識と再凍結がなされた結果、正規従業員化のモデルが形成されたとも考えられる。つまり、企業側にとってモニタリングが強化できる点、雇用の安定性を与えつつ、賃金水準を多様化できる点、擬似的な階層に転換制度を設けることで可視的なキャリアラダーをつけ、従来以上に長期かつ複数階層からの選抜を可能にする点が利点として挙げられる。対して従業員側は、正規従業員として取り込まれることで生活の安定性が増す点、移動の敷居が下がることで外部労働市場の流動性が上がり転職しやすくなった点、自分の能力に見合った仕事とマッチングできる可能性が上がった点が利点として挙げられる。こうした企業と従業員との間に交換関係が形成されたと考えられる。

第3の可能性は、かつて切り離した雇用と業務が、実は企業競争力の源泉であったことに後になって気づき、再び取り込んだというシナリオである。これは企業がどこまで正規従業員化を意図しているかという点と関連するが、再び内部に取り込む際に、本当に必要な業務とそうでない部分を設計できる点が利点として挙げられる。

VI インプリケーションと今後の展望

本稿のインプリケーションとして3点挙げられよう。第一に、これまで企業内労働市場を分析するために用いられがちであったキャリアツリーを就業形態の移動パターンを分析するためのツールとして用いたこと。第二に、正規従業員になること自体は、必ずしも学歴やこれまで経験してきた就業形態によって制限されないものの、正規従業員間での所得や職位（登用のされ方）に違いが生じていること。第三に、企業の中ではこれまでで

上に複数の「正規従業員」が存在し、一度外部化した雇用を再び内部化した現在では、既存のコアと周辺という Atkinson のモデルとは異なる企業内労働市場が形成されつつあることが示された。

企業内労働市場の再構築の考察にあたり、もう1つの疑問がある。それは企業が雇用の内部化をどこまで意図して行っているのか、という点である。しかし、この点は本稿の分析範囲を超えており、これが今後の研究課題の1つである。企業意図に基づく内部化は、戦略に合わせた職務設計や戦略人材マネジメント、人材ポートフォリオ論 (Lepak & Snell, 1999) と深く関連する。本稿は、外部労働市場の就業形態の移動パターンから企業内労働市場の再構築を議論している故に、企業内労働市場がどのように形成されているのかは判断できない。Lepak & Snell (1999) モデルの精緻化を行うためにも、企業戦略や企業の人事方針などから内部化のあり方を中心とする検討が必要となろう。この点は稿を改めて検討をしたい。

最後に本稿の限界を述べておきたい。1つは、紙幅の都合上、育児休業に関する議論を深く扱うことができなかったことである。出産・育児を経験した者が、どれくらいの割合で会社を変更しているのか、あるいはせざるをえないのか、法律的な観点も整理した上でより詳細な就業形態の移動パターン分析が必要であろう。2つ目は、サンプルの問題である。エリアサンプリングによって収集を行っているものの、総務省が示す派遣労働者数⁶⁾ (約 106 万人) と比べると人数は少ない。また進学と介護が同じ選択肢であるために、詳細なパターン分析ができなかった。派遣労働者の増加と高齢化による介護休業のニーズの増加を踏まえれば、今後これらの分析も必要であろう。

この論文は、一橋大学大学院商学研究科を中核拠点とした 21 世紀 COE プログラム (『知識・企業・イノベーションのダイナミクス』) から、若手研究者・研究活動支援経費の支給を受けて進められた研究成果の一部である。同プログラムからの経済的な支援にこの場を借りて感謝すると共に、同プログラムの援助に重ねて感謝したい。また二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センター SSJ データアーカイブから「ワーキングパーソン調査 2006 (リクルートワークス研究所提供)」の個票データの提供を受けた。併せて謝意を表す。

本稿は、日本労使関係研究協会 (2007 年 6 月) ならびに

組織学会研究発表大会 (2007 年 6 月) にて行った発表を諸先生方からのコメントを踏まえ文章化したものである。先生方のコメントに感謝を述べると共に、内容の都合上コメントを反映できなかった部分はすべて筆者の負うところである。司会の守島基博先生 (一橋大学)、篠原健一先生 (京都産業大学) から貴重なアドバイスを頂いた。この場を借りて御礼申し上げます。

- 1) 詳細なレビューは、一橋大学 21 世紀 COE プログラム (<http://www.cm.hit-u.ac.jp/coe/seika/wp.html>) のワーキングペーパーシリーズ No.60 「就業形態の多様化と格差——「ワーキングパーソン調査 2006」の再分析」を参照されたい。
- 2) より詳細なデータ概要は、リクルートワークス研究所のホームページ (<http://www.works-i.com/flow/survey/download.html#137>) から閲覧可能。
- 3) カイ 2 乗検定でも有意ではなかった。
- 4) 短大・高専・専門卒も正規従業員への移動が盛んに行われていた。例えば、2 回目の正規従業員の 114 名中、88 名 (77.2%) が 3 回目も正規従業員になっている。
- 5) 企業規模などによる企業間の層化によって年取スケールが決まっており、年取格差が生み出されているという考え方もあるが、表 4、表 5 の結果を踏まえ本稿ではこの考え方は扱わない。
- 6) 総務省 (2005)。

参考文献

- Atkinson, J. A. (1985) "Flexibility, Uncertainty and Manpower Management," *IMS Report*, No. 89, Institute of Manpower Studies.
- Blau, P. M., and O. D. Duncan (1967) *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- 花田光世 (1987) 「人事制度における競争原理の実態——昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略」『組織科学』 Vol. 21, No. 2, pp. 44-53.
- 本田一成 (1999) 「小売業・飲食店におけるパートタイマーの基幹労働力化」『調査季報』第 48 号, pp. 20-43.
- 木村琢磨・佐野嘉秀・藤本真・佐藤博樹 (2004) 「製造分野における請負企業の事業戦略と人事管理の課題」『日本労働研究雑誌』No. 526, pp. 16-30.
- 小池和男 (2005) 『仕事の経済学 第三版』東洋経済新報社.
- Lepak, D. P., and S. A. Snell (1999) "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development," *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 1, pp. 31-50.
- Morishima, M. (1996) "Renegotiating Psychological Contracts: Japanese Style," Cooper, C. L., and D. M. Rousseau (Eds.) *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 3, pp. 139-158.
- 大内章子 (1999) 「大卒女性ホワイトカラーの企業内キャリア形成——総合職・基幹職の実態調査より」『日本労働研究雑誌』No. 471, pp. 15-28.
- Pink, D. H. (2001) *Free Agent Nation: How America's New Independent Workers Are Transforming the Way We Live*, New York: Warner Business Books. 池村千秋訳 『フリーエージェント社会の到来——「雇われない生き方」は何を変えるか』ダイヤモンド社, 2002 年.
- Rousseau, D. M. (1995) *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage Publications.

- Rosenbaum, J. E. (1984) *Career mobility in a Corporate Hierarchy*. Academic Press.
- 佐藤博樹 (1998) 「非典型労働の実態——柔軟な働き方の提供か？」『日本労働研究雑誌』No. 462, pp. 2-14.
- 佐藤博樹・佐野嘉秀・原ひろみ (2003) 「雇用区分の多元化と人事管理の課題——雇用区分間の均衡処遇」『日本労働研究雑誌』No. 518, pp. 31-46.
- 関本昌秀・花田光世 (1986) 「11社4539名の調査分析に基づく企業帰属意識の研究(下)」『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス』Dec-Jan. pp. 53-62.
- 仙田幸子・大内章子 (2002) 「女性正規従業員のキャリア形成の多様性——コース別雇用管理制度をてがかりとして」『組織科学』Vol. 36, No. 1, pp. 95-107.
- 島貫智行・守島基博 (2004) 「派遣労働者の人材マネジメントの課題」『日本労働研究雑誌』No. 526, pp. 4-15.
- 総務省 (2003) 『就業構造基本調査』.
- 総務省 (2005) 『労働力調査』 <http://www.stat.go.jp/data/roudou/2.htm>
- 武石恵美子 (2003) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理」『日本労務学会誌』第5号 第1号, pp. 2-11.
- 竹内洋 (1988) 『選抜社会——試験・昇進をめぐる「加熱」と「冷却」』リクルート出版.
- Turner, R. H. (1960) "Sponsored and Contest Mobility and School System," *American Sociological Review*, Vol. 25, No. 6, pp. 855-867.
- 宇田忠司 (2005) 「企業の境界を越えて形成されるキャリアに関する理論的・実証的研究——自己雇用というキャリアの可能性」『六甲台論集(経営学編)』第51巻 第4号, pp. 29-45.
- 上原克仁 (2007) 『ホワイトカラーのキャリア形成』社会経済生産性本部.
- 脇坂明 (2002) 「育児休暇制度が職場で利用されるための条件と課題」『日本労働研究雑誌』No. 503, pp. 4-14.
- 脇坂明 (2006) 「ファミリー・フレンドリー施策の普及は少子化抑制のためだけにあるのではない」『日本労働研究雑誌』No. 553, pp. 80-83.
- 山田昌弘 (2004) 『希望格差社会』筑摩書房.
- 山本寛 (2006) 『昇進の研究——キャリア・プラトー現象の観点から』創成社.
- 安田三郎 (1971) 『社会移動の研究』東京大学出版会.

にしむら・たかし 一橋大学大学院商学研究科博士後期課程。主な論文に「離職研究と社会化研究の統合を目指して」『組織科学』Vol. 41, No. 2, pp. 69-81 (2007年)。人的資源管理論専攻。