

◆ 論文要旨 ◆

【メインテーマセッション】

正社員の多元化をめぐる課題——労働法の視点から

池田 悠
(北海道大学准教授)

わが国におけるこれまでの労働法は、いわゆる「正社員（正規雇用労働者）」といわれる「非正社員（非正規雇用労働者）」の2通りの労働者が存在し、両者が厳然と分かれる雇用モデルを暗黙の前提にして展開されてきた側面が強い。そして、わが国では、バブル経済崩壊後に非正社員の割合が一貫して増加しているとはいえ、未だに正社員と呼ばれる存在を中心に据えた雇用モデルが展開している。ところが、近年、正社員・非正社員という二者の厳然たる区分を揺るがすような存在が、立法・実務の双方を通じて意識的に導入されつつある。そして、立法や実務において実現が図られている正社員の多元化に関しては、労働条件設定の側面における相違に基づいて、従来の日本型雇用システムが想定する正社員とは異なる労働法上の位置づけが必要になる。まず、多元化した正社

員の労働条件が、就業規則法理（労働契約法7条・9条・10条）の適用を受けない場合には、当該労働条件を変更する手法として、いわゆる変更解約告知の処理が問題となる。また、多元化した正社員の労働条件が、職種や勤務地の限定に当たる場合には、配置における柔軟性の欠如を理由として、実質的な雇用保障の後退が認められ得ることになる。このように、労働法において、正社員の多元化は、解雇規制との関係だけから単純に議論されるよりも、労働条件変更との関係なども含め、伝統的な日本型雇用システム全体との関係から論じらるべき現象と言える。

いけだ・ひさし 北海道大学大学院法学研究科准教授。最近の主な著作に「企業の再建と労働関係——再建型倒産手続における労働関係処理の日米比較を通じて」『日本労働法学会誌』120号（2012年）。労働法専攻。

【メインテーマセッション】

正社員の多元化を巡る同床異夢

——労働条件のコミットメントとキャリアのコミットメント

神林 龍
(一橋大学准教授)

本稿では、労働条件を限定的に契約するいわゆる限定正社員構想について、労働条件のコミットメントという観点から実証的に考察する。具体的には、厚生労働省「多様な形態による正社員に関する研究会」によって2011年に実施された従業員調査を材料に、いかに被用者が勤務地限定条項、職務限定条項、労働時間限定条項にコミットできていないかを確認した。元来、20世紀以降の近代労働法制は長期的なコミットメントを制限する

性質があった。いったん成立した労使合意もその時々事情によって容易に変更されるがあまり、明定されたはずの労働条件が長期的な約束として信頼されない傾向があるといわれている。本稿で示された統計的關係は、そうした傾向を弱いながらもデータで示したものである。本稿では、この原因は労働条件の一時的な変更がキャリアの選択の間接的なシグナルになってしまうことにあると推論した。具体的な材料は乏しいものの、そうだ

とすれば、限定正社員構想を十全に機能させるためには、労働条件の変更とキャリアの変更を概念として峻別し、現実の職場における両者の関係を整理する必要がある。また、こうしたコミットメント形成には、伝統的な労使二者間のみの契約自治原則のみで対応できるかは慎重に検討する必要

があるだろう。

かんばやし・りょう 一橋大学経済研究所准教授。最近の主な著作に「労働市場での中間の年齢層の変化」『日本労働研究雑誌』No.653, 2014年, pp.5-19(上野有子氏と共著)。労働経済学専攻。

【メインテーマセッション】

労働契約法改正の「意図せざる結果」の行方

——小売業パート従業員の分配的公正感を手がかりとして

平野 光俊
(神戸大学教授)

労働契約法の改正に伴い、有期雇用の非正規を無期雇用の限定正社員に登用する動きが広がっている。本研究では、WEB調査会社に委託して行った質問票調査データのうち小売業に勤めるパート150名の回答を抽出して、限定正社員に関わる人事制度および正社員への転換制度の導入の有無と、分配的公正感の関係を分析した。分配的公正感とは、賃金やボーナスの他、誰を昇進させるかといった報酬を、従業員にどのように配分し、それを従業員が公正と感じるかどうかといった報酬配分の公正知覚のことである。結果は以下の3点に集約される。1)短時間正社員制度の導入はパートの分配的公正感を高める、2)正社員への転換制度の導入はパートの分配的公正感を低める傾向がある、3)正社員への転換制度の導入がパートの分配的公正感にマイナスの影響を与える傾向

は、パートが組織都合の拘束性を受容する程度が高い場合一層顕著となる。2)および3)の理由として、正社員への転換制度の導入が、正社員との比較という非正規の意識を覚醒させ、それが非正規の不公正感を惹起しモチベーションの減退につながるという「意図せざる結果」について議論される。人事制度改訂によって生じる「意図せざる結果」を封じ込めるために、「何でもする」「どこでも行く」「いつでも働く」といった、いわゆる正社員にこれまで課してきた拘束性を緩和すること、正社員登用の門戸を広げること、および同一職務同一賃金の均等処遇が求められる。

ひらの・みつとし 神戸大学大学院経営学研究科教授。最近の主な著作に『多様な人材のマネジメント』(共編著, 中央経済社, 2014年)。人的資源管理専攻。

正社員のキャリア志向とキャリア ——多様化の現状と正社員区分の多様化

佐野 嘉秀
(法政大学教授)

本稿では、特集テーマである「正社員の多元化」に関連して、正社員における今後のキャリアに関する希望をキャリア志向という概念でとらえ、正社員のキャリア志向の多様性と、それに対応したキャリアと働き方の現状、そうした現状に対する正社員自身の評価を分析した。分析から、①正社員のキャリア志向が多様化していること、②管理職志向で管理職昇進とそれに向けた仕事高度化の機会が充実し、専門職志向で専門・技術職の割合が高いなど、キャリア志向に対応したキャリアの多様化が見られること、③こうしたなか、男性正社員では管理職志向と専門職志向で就業満足度が高い一方、キャリア志向によらず長い傾向にある労働時間を背景に、家庭生活等を重視する生活重

視志向でとくに就業満足度が低いこと、他方で、女性正社員では、キャリア志向に対応した労働時間の相違も見られ、キャリア志向によらず満足度は同様に高いことが確認できた。このような分析結果を踏まえ、同一の正社員区分内における仕事の割り振り等の個別的管理を通じたキャリアや働き方の多様化との比較から、複数の正社員の雇用区分を設けること（正社員区分の多様化）の意義について検討している。

さの・よしひで 法政大学経営学部教授。最近の主な著作に「生産職種の請負・派遣社員の就業意識」『人材サービス産業の新しい役割』第3章（有斐閣、2014年）など。産業社会学・人的資源管理論専攻。

大学生の労働組合認識とワークルール知識が就職活動に与える影響

梅崎 修
(法政大学教授)

上西 充子
(法政大学教授)

南雲 智映
(東海学園大学教授)

後藤 嘉代
(労働調査協議会調査研究員)

本稿では、全国の大学生を対象にしたアンケート調査を使って、ワークルール知識と労働組合の認識の実態を把握し、それらが就職活動に与える影響を分析した。はじめに、ワークルール知識と労働組合の認識の間には強い相関関係があることが確認された。次に、ワークルール知識と労働組合の認識が内定取得とどのような関係性を持つ

かについて探索的な分析を行い、これらの知識や認識と内定取得の間に明確な関係がないことを確認した。ワークルール知識や労働組合認識は、内定獲得に対しては明確な効果が不明であり、その因果関係の解釈も難しいと言える。そこで内定の有無ではなく、実際の内定先の違いにワークルール知識と労働組合認識が影響を与えているかを分

析した。その結果、労働組合認識やワークルール知識がある学生は、労働組合がある企業から内定を獲得しており、一方で企業規模に関しては、労働組合認識がある学生は大企業から内定を得ているといえるが、ワークルール知識の影響については不明確であった。内定先の質を考慮すると、労働組合認識は労働組合がある企業と大企業、ワークルール知識は労働組合がある企業への就職に正の影響を持っていると解釈できる。

うめざき・おさむ 法政大学キャリアデザイン学部教授。最近の主な著作に『人事の統計分析——人事マイクロデータを用いた人材マネジメントの検証』（共編著、ミネルヴァ書房、2013年）。労働経済学、人的資源管理論専攻。

うえにし・みつこ 法政大学キャリアデザイン学部教授。最近の主な著作に「さまよえるキャリア教育」（連載）『POSSE』Vol.22——（2014年3月～）。社会政策、キャリア教育専攻。

なぐも・ちあき 東海学園大学経営学部准教授。最近の主な著作に「『声』をあげる企業別組合」『日本労働研究雑誌』No.631, pp.27-36, 2013年。労働経済学、人的資源管理専攻。

ごとう・かよ 労働調査協議会調査研究員。最近の主な著作に「東日本大震災と労働組合の社会的役割」公益研究センター編『東日本大震災後の公益法人・NPO・公益学』（文真堂、2013年）。労使関係、ジェンダー論専攻。

【自由論題セッション：第1分科会】

韓国における若者雇用の現状と今後の課題

——教育から労働市場進入前後における現状に対する考察

金 明 中

（ニッセイ基礎研究所准主任研究員）

若者は国の未来だと言われているが、韓国社会において若者を取り巻く環境はあまりにも厳しい。世界一厳しいと言われる受験戦争を終え、大学に進学しても理想の仕事を見つけることが難しく、多くの若者が失業状態に置かれていたり、パートやアルバイト等の非正規労働者として働いている。

韓国における大学進学率は、2013年現在70.7%で高い水準を維持しているにもかかわらず、4年制大卒者の就職率は55.6%で、およそ大卒者2人のうち1人は就職ができないという状況に追い込まれている。大卒者の労働市場は供給過剰状態であり、さらに大卒者が就職を希望する企業や職種、そして地域には偏りがあり、そのため雇用のミスマッチが生じている。

韓国の若者の雇用状況がなかなか改善されない理由としては、2008年以降のグローバル景気沈

滞の影響による企業の新規採用減少、事業所の海外移転、大卒者の増加による需要と供給のミスマッチ、中高齢就業者の増加等が考えられる。

大企業の新規採用枠は制限されているのに、大卒者の大多数が就職先として大企業のみを目指している。一方、中小企業は必要な人材を確保できず、人材不足に悩んでいる。

ミスマッチを解決するために韓国政府は、中小企業の賃金水準や労働環境の改善、技術力や競争力のある中小企業の育成、若者の創業支援のための関連政策を積極的に展開すべきである。

きむ・みよんじゅん ニッセイ基礎研究所生活研究部准主任研究員。最近の主な著作に「韓国における女性の労働市場参加の現状と政府対策——積極的雇用改善措置を中心に」『日本労働研究雑誌』No.643（2014年）。社会保障論・労働経済学専攻。

日本における人材育成の主要課題と政府の役割

岩田 克彦
(労働政策研究・研修機構客員研究員)

本報告では、第1に、日本での人材育成に対する政府関与につき、課題、理論的根拠、政策理念、関与方法の相互関係を整理した。第2に、現在の企業訓練主導職業教育・職業訓練分離モデルから、自助、共助、公助がミックスした職業教育・訓練統合モデルへの移行をいかに実現すべきかを論じた。

日本の人材育成上の課題は大変に幅広い。人材育成への政府関与の理論的根拠には、①基本権、②市場の「不完全性」の補完、③準公共財、④セーフティ・ネットが挙げられる。政策理念では、①キャリア権（生存権を基底とし、労働権を核にして、職業選択の自由と学習権を統合した権利）、②エンployアビリティ（技術や労働市場の変化に対処することで、質の高い仕事を安定的に得る能力）、③生涯学習、④フレキシビリティ（労働市場の柔軟性と雇用・所得の安定性の両立を目指す包括的な

政策理念）、⑤「潜在能力」（ケイパビリティ。人が善い生活や人生を送るために選択可能な機能の集合）などがある。

政府の関与方法は、①情報提供、②教育訓練成果に対する評価尺度の提供、③資金提供、④時間の確保、⑤教育・訓練機会の提供、⑥教員・指導員の育成等多様だが、基本権ないしキャリア権との関係が深く、より一般性が高い、①情報提供、②教育訓練成果に対する評価尺度の提供等が次第に重要性を増している。教育政策、訓練政策の一体的かつ本格的改革により、新たな日本的職業教育訓練モデルを実現する必要がある。

いわた・かつひこ 労働政策研究・研修機構客員研究員、国立教育政策研究所フェロー。最近の主な著作に『障害者の福祉的就労の現状と展開——働く権利と機会の拡大に向けて』（共編著、中央法規出版、2011年）。労働政策・社会保障政策専攻。

母子自立支援員から見た母子家庭の母の経済的自立

田中 恵子
(法政大学大学院)

母子家庭の母の経済的自立に関して、母子自立支援員の視点を通し観察されたデータから、経済的に「自立している人」と「自立していない人」を比較し両者の相違点や特徴を考察した。比較内容は①母の属性、②相談時期・相談内容・自立に至るまでの期間、③具体的な就業支援策・取得資格の状況、④自立への阻害要因、⑤母と面談をして感じる行動面（態度）の特徴である。

その結果、経済的自立と母の行動面や能力面の特徴に大きな差が見られた。

経済的に「自立している人」の行動面での特徴は「家族以外のネットワークがある」「物事をはっきり言う」「一つの仕事を長く経験している」「身だしなみが整っている」「職業資格がある」「車の免許を持っている」であった。一定の社交能力と社会的な信頼関係の構築力・維持能力が背景にあることを示しており、信頼できる友人・知人などの情報入手経路があることを物語っている。そして、自分なりの考えを持ち、自分の気持ちを明確に意思表示できること、職務経験を通して協調性

や自律性を身につけている人が想定される。つまり、経済的な自立化を促進するには、これらの社会的能力をどのようにすれば身につけることができるのかを最優先に検討すべきで、短期の職業訓練で資格を取得することに尽力するよりも、職業能力開発以前の基礎的な能力が取得できるプログ

ラムの開発が必要である。

たなか・けいこ 法政大学大学院キャリアデザイン学研究科研究生終了。最近の主な著作に「N市における母子家庭の母の就業支援とキャリア開発の課題」『生涯学習とキャリアデザイン』法政大学キャリアデザイン学会紀要 Vol.11, 2013年。キャリアデザイン学専攻。

【自由論題セッション：第2分科会】

プロフェッショナルは自身の専門能力について どれほど汎用性を感じているのか？

西村 健
(京都大学大学院)

企業外部機関が付与する公的資格や同業者による承認にはスキルを客観的に評価する機能があるため、企業横断的なジョブラダーと職業別労働市場の形成を促す効果があると言われる。このことは国家資格が義務付けられる医療プロフェッショナルでは職業別労働市場が形成されやすく、義務付けがない企業内プロフェッショナルでは逆に形成されにくい可能性を示唆する。

しかし、企業内OJTで獲得されるスキルは従来の人的資本論が考えるほど企業特殊性を帯びないと指摘される。企業内プロフェッショナルでも、自分のスキルに汎用性を感じる人が多ければ、転職市場の整備次第で職業別労働市場の形成が促されるかもしれない。

本稿はスキルの汎用性意識と転職志向が職種によってどのように異なるのかについて、医師、薬剤師、看護師、研究開発人材、情報処理技術者に

着目し分析した。分析に使用したデータはリクルートワークス研究所による『ワーキングパーソン調査2010』の個票である。分析の結果、医療プロフェッショナルの方が企業内プロフェッショナルに比べて汎用性を感じる傾向が強い事、勤続年数が長いほど、正社員ほど医療プロフェッショナルでは汎用性があると回答し、企業内プロフェッショナルでは逆に汎用性がないと感じる事、医療プロフェッショナルの中でも仕事の段階によって汎用性の感じ方に違いがある事、スキル汎用性を感じても転職志向は促進されない事などが明らかとなった。

にしむら・たけし 京都大学大学院経済学研究科博士後期課程。最近の主な著作に「米国プロフェッショナル労働市場の分析 — SIPP 個票データを用いて」『日本労務学会第44回全国大会研究報告論集』pp. 76-83。労働経済学専攻。

新卒採用における職場マッチング・職務適性——中小企業に着目して

土居 雅弘
(同志社大学大学院)

新規大卒者の採用現場では、コミュニケーション能力や問題解決力に代表される「基礎的能力」が重視されている。基礎的能力は、どのような職務にも必要とされる汎用的な能力であるが、評価の客観的な指標がなく、就職活動中の学生が困惑しているという現実がある。本稿では、11社の中小製造業を対象とした聞き取り調査を通じて、面接官が文系学生の基礎的能力、そして基礎的能力以外の職場や個別職務への適性をどのように見極めているのかについて明らかにした。

本稿では、調査対象企業を、研修後に配属を決定する大企業型、初任配属は営業であるが、その後異動の可能性のある営業中心型、文系採用は営業のみである営業型、事実上の職種別採用を実施している職種型の4グループに分類した。大企業

型、営業中心型はポテンシャルとしての基礎的能力、営業型は基礎的能力の中でも営業への適性に近い能力を重視しているが、職種型は配属予定先の職務で必要とされる適性や専門知識を採用の判断材料として考慮していた。又、調査対象企業の内数社は、配属先の雰囲気や人間関係に溶け込めるか、ということをも考慮していた。

以上の分析から、大企業と比較し、基礎的能力に優れた学生を採用することが困難であると予想される中小企業は、それ以外の要素も重視していることが明らかとなった。

どい・まさひろ 同志社大学大学院社会学研究科産業関係学専攻後期博士課程。労働社会学専攻。

若年者就業率における賃金弾力性の推定

荒木 祥太
(一橋大学大学院)

この研究では、若年者の就業・非就業を決定する労働供給のエクステンシブ・マージンの賃金弾力性を、日本のデータを用いて推定した。

日本において、2000年代前半期には、失業者の動向とその対策のみならず、就職活動に至らない若年独身の無業者にも注目が集まった。従来、非労働力者は、専業主婦や高齢者がほとんどを占めると考えられてきたが、1990年代以降の不況期を通じて若年独身の無業者が急増した。若年期の就業には技能形成の側面があり、若年無業者の増加は将来の低技能労働者の増加を招くことが懸念されている。このような就業率の低下に対して、

労働所得税などの減税を通じて手取り賃金率の上昇を促すことでどれだけ就業確率を高めることができるのかを示すパラメータすなわち賃金弾性値を得ることが本稿の目的である。

この研究では、就業・非就業を示す就業ダミー変数を被説明変数とし、時間当たり賃金率、非労働所得、その他の若年者の属性を説明変数とした静学的労働供給関数を推定した。その際、就業若年者の意思決定は、若年者個人のみによるものでなく、若年者の属する世帯内資源配分の結果によるものと考え、非労働所得に対する除外操作変数として父親と母親両方の教育水準を用いた。

以上の結果から得られたエクステンシブ・マー
ジンの弾力性の推定値は0.06である。また、男
女別では、女性のほうが、学歴別では、低学歴者
ほど賃金弾力性が高いという結果が得られた。

あらき・しょうた 一橋大学大学院経済学研究科博士後期
課程。最近の主な著作に“The Promotion Rule under Imperfect
observability of the Employee’s Ability” *Theoretical Economics
Letters*, Vol.4, No.8, pp.662-665, 2014 (with Daiji Kawaguchi)。
労働経済学専攻。

【自由論題セッション：第2分科会】

結婚プレミアム——KHPSを用いた再検証

孫 亜文
(一橋大学大学院)

日本では、既婚男性と未婚男性の間に確かな賃
金差が観測される。この賃金差が結婚によって
生じている場合、これを結婚プレミアムと呼ぶ。
Becker (1991)は、女性が家事労働に比較優位性
を持ち、男性が市場労働に比較優位性を持つとす
るならば、それぞれが片方の仕事に従事すること
により生産性があがると論じた。つまり、もし結
婚によって家庭内分業が起これば、それによって
男性はより仕事に従事し、賃金が増加すること
になると考えられる。これを分業仮説と言い、この
仮説を支持する先行研究も、有意な結果は得られ
ないとする先行研究もある。本研究では、妻の就
業状態などを家庭内分業の代理変数として用い、
結婚と家庭内分業が男性賃金に与える影響を分析
していく。

分析結果では、妻が専業主婦である男性の方
が、妻が正規雇用である男性よりも賃金は高いも
のの、観測不能な個人属性をコントロールすると
結婚も家庭内分業の影響も観測されなくなること
を示した。これは、既婚者と未婚者の賃金差は家
庭内分業によって生じているとは言えず、観測不
能な個人属性が主な要因であり、結婚プレミアム
はないと結論付けることができる。今後の研究課
題として、既婚者と未婚者の賃金差を生じさせる
観測不能な個人属性の解明と女性に関する研究が
挙げられる。

そん・あもん 一橋大学大学院経済学研究科博士後期課程。
労働経済学専攻。

【自由論題セッション：第3分科会】

卓越したベテラン技術者のキャリア形成 ——建設業界で働く15人へのインタビュー調査結果の分析

山崎 雅夫
(法政大学大学院)

本研究の目的は、卓越したベテラン技術者の
キャリア形成を追うことで、若手・中堅技術者を
育成する際に何が必要かを考察するものである。
建設業界で働く、卓越したベテラン技術者15人
へインタビューを実施した。卓越したベテラン技

術者とは、「業界においてその人にしかできない
技術を持つ者」のことであり、「技術者直観」の
水準が高い者をいう。技術者直観とは、「技術者
がある環境下において、問題発見・原因究明・問
題解決を同時に瞬時にこなす能力」と定義される。

分析の結果、卓越したベテラン技術者には、共通の特質があるという結果が得られた。彼らは、責任の重い仕事に就くために、自己意識を高く持ち、日々研鑽し、一緒に働く人たちとの関わりを多く持つという要因を同時に満たしていた。また、本研究では、技術者直観の水準が上昇する型を観察したところ、①比例型、②青年期突出型、③壮年期水平型の3つが見出された。この分析から得られたのは、責任者として意思決定する経験の重要性である。若手・中堅技術者を育成するには、卓越したベテラン技術者の特質を踏まえ、責任者として意思決定する経験が必要となる。しかし、全

員がそのような経験をできるわけではない。2020年のオリンピック・パラリンピックに向けて建設分野の仕事が急増している現在は、育成の格好の機会である。この機会を上手にとらえて、ベテランの技術を若手・中堅層に伝承することが建設業界の課題である。

やまさき・まさお 法政大学大学院政策創造研究科博士後期課程・法政大学大学院職業能力開発研究所特任研究員。最近の主な著作に“Succession of Intuition and Pertinent Engineering Experience in an Ageing Society with a Low Birth Rate” *Journal of Asian Public Policy*, Vol.7 No.2 (Routledge, Taylor & Francis Group, 2014)。人材育成論・人的資源管理論・労使関係論専攻。

【自由論題セッション：第3分科会】

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

首藤 若菜
(立教大学准教授)

グローバル化の進展に伴い、労働組合の国際連帯の強化が叫ばれて久しいが、日本の多くの労組は、未だ一国的な活動にとどまっている。だが海外に目を向ければ、欧州を中心に、国境を超えた労組間のつながりを強め、国際的な労使関係の構築を模索する動きがみられる。例えば、2000年以降、多国籍企業と国際産別組織の間で国際枠組み協定 (Global Framework Agreements) の締結が広がってきた。この協定締結を契機に、本国の労組や本社の従業員代表委員会が、在外事業所の労組と連携し、企業単位の国際ネットワークを形成しつつある。本稿では、その先進事例であるフォルクスワーゲン社の従業員代表委員会および金属産業労組 (IG メタル) の取り組みを紹介する。同

社は、世界に約 100 の工場を保有するが、そのほとんどが現地労組により組織されている。本国の産別労組は、在外工場の組織化を支援し、労組結成後にはその育成に力を注いできた。従業員代表委員会は、各工場の労組を毎年招集し、職場の課題を共有するとともに、国際的なルール作りに取り組み始めている。本稿では、この事例をもとに、グローバル化に対応した労使関係のあり方を検討する。

しゅう・わかな 立教大学経済学部准教授。最近の主な著作に“Dynamics of Skill Transfer Procedures in the Electrical Industry: A Comparative Study in France and Japan” *International Management*, Vol.18, pp.32-47, 2014 (with Emilie Lanciano)。労使関係論専攻。

企業内養成訓練の日仏比較——日本型は有効か

関家ちさと
(学習院大学大学院)

大学新卒者を一括採用し、職場で手厚く育成するという人材育成策（本研究では、企業内養成訓練と呼ぶ）は、日本の人事管理において、重要な役割を果たしてきた。しかし、グローバル化や技術の急速な変化を背景に、その有効性は疑問視されている。そこで本研究では、フランスとの比較を通し、日本企業の企業内養成訓練の強み・弱みを明らかにする。

この研究目的にそって、大企業の人事部門に5年以上勤めた者（日本9人、フランス8人）を対象にヒアリングを行ない、「大学での教育経験」、社内での「仕事経験、教育経験」「学部卒業後5年目、10年目の育成水準」について調査した。

調査によって明らかにされた主要な点は以下の二つである。第一に、日本の企業内養成訓練の特徴は、職場の手厚い教育体制のもとで、専門性や職業経験をもたない新卒者を、入社から10年か

けて、幅広い人事機能の実務から企画までの業務全般を担当できる人材へと段階的に育成していることにある。一方、フランスは職場での教育は限定的であり、専門性や職業経験をもつ新卒者に、特定人事機能の企画から運営までの業務を任せ、10年目には幅広い人事機能の責任を担える人材へと育成している。

第二に、企業内養成訓練の結果としての育成水準を日仏で比較すると、5年目は日本とフランスは同等の水準にあるが、10年目はフランスが日本を大きく上回る水準にある。つまり日本は学部卒業後5年目までは十分な訓練効果を得られているが、6年目以降は育成効果を十分にあげていない可能性がある。

せきや・ちさと 学習院大学大学院経営学研究科博士後期課程。経営学（人事管理）専攻。

社員の定着率を高める採用と研修——地方の自動車ディーラーの事例

山崎 正枝
(法政大学大学院研究生)

中小企業において採用でミスマッチを起こさず従業員定着率を高めるのは、仕事内容の実態や、人間関係といった目に見えないものの説明が鍵である。本報告では高い定着率実績のある自動車ディーラー、高知市にあるネットヨタ南国の事例を採り上げ、採用と新人研修を切り口としてその理由を考察する。調査は、参与観察、インタビュー、文献研究により行った。

この事例では、定着率を高めることにつながる採用を行うためには、価値観という目に見えない

いものを重視する採用基準とRJP（Realistic Job Preview）を上手くマッチさせ、学生に主体的に選んでもらう方法が有効であった。併せて採用過程において、学生の仕事に対する価値観の自覚を促すことが効果を大きくしていた。研修では職場に入るまでの組織人としての思考訓練と社会化を図るが、同時に同期との仲間意識を醸成することで組織人への自己変革を乗り越えるエネルギーを満たしていた。採用と研修の方法は、ともにその効果創出を意識して丁寧に場がデザインされてい

た。さらに重要なのは、新人を受け入れる組織マネジメントの全ての施策を、経営理念の価値観で裏打ちして一貫性を持たせ、職場の環境を整えていることである。採用と研修は、他の施策と一貫性のある緻密なデザインによりミスマッチを防ぐことができると考えられる。

この報告は1つの地方中小企業の事例であり、

これが汎用性を持つかを明らかにすることが今後の課題である。

やまさき・まさえ 法政大学大学院キャリアデザイン学研究科研究生。最近の主な著作に「組織マネジメントに関する一考察——関わりあう職場のデザイン」『法政大学大学院紀要』第72号, pp.304-306(2014年)。キャリアデザイン学専攻。

【自由論題セッション：第4分科会】

母親の就業が子どもの健康を損なうのか——二人親世帯と母子世帯の比較

馬 欣欣
(京都大学特定講師)

本研究では、母親の就業状況がどの程度子どもの健康状態および不登校行動に影響を与えるのか、また世帯類型別によってその影響が異なるのかについて、分析を行った。具体的には、労働政策研究・研修機構(JILPT)が2011年11月に実施した第1回『子育て世帯全国調査』の個票データを活用し、子どもが健康になる確率、および子どもが不登校になる確率に関する構造型プロビット分析モデルを用い、内生性の問題を考慮した分析を実施した。主な結論は以下の通りである。二人親世帯、母子世帯のいずれにおいても、(1)非就業者のグループに比べ、就業者のグループで、子どもが健康になる確率が高く、また子どもが不登校になる可能性は低い。(2)非就業者のグループに比べ、正規雇用者のグループで子どもの健康状態が良い傾向にある一方で、母が非正規雇用者のグループで子どもの健康状態が悪い傾向にある。(3)非就業者の場合に比べ、正規雇用者の場

合、子供は不登校になる確率は低い。ただし、母子世帯で、母が非就業者のグループに比べ、母が非正規雇用者の場合、子供は不登校になる確率は低い。(4)母親の就業状況を含む他の条件が一定であれば、子どもが不健康になる確率、および不登校になる確率は、母子世帯が二人親世帯に比べて相対的に高い。母子世帯で母親の就業状況以外の要因も、子どもの健康状態に影響を与えることがうかがえる。これらの分析結果により、今後、女性の継続就業の促進政策(とくに正規雇用者としての仕事と家事・育児の両立を促進する政策)を実施すべきであることが示唆された。

ま・きんきん 京都大学大学院薬学研究科特定講師。最近の主な著作に「中国都市戸籍住民における医療保険の加入行動の要因分析——医療保険加入の類型およびその選択の決定要因」『アジア経済』第55巻第2号, pp.62-94(2014年)。労働経済学専攻。

【自由論題セッション：第4分科会】

限定正社員の実態——企業規模別における賃金、満足度の違い

戸田 淳仁
(リクルートワークス研究所研究員)

本研究では、政府が限定正社員をさらに普及さ

せようとしている中で、限定正社員の実態を把握

するべく、企業規模の差に注目しながら考察した。企業規模により限定正社員の活用が異なる可能性があり、その点を考慮した分析を行った。その結果、女性については子供が小さく育児や子育てが必要な人ほど、労働時間限定の正社員として働いている傾向が見られ、多様な働き方に対応するためには限定正社員が貢献している可能性が高いといえる。また、賃金に関する分析では、性別で結果はやや異なるが、勤務地限定や労働時間限定によりペナルティが発生する。勤務地限定によるペナルティは大企業において見られるのみであり、労働時間限定のペナルティは、女性のしかも企業規模全体の分析で有意な結果が得られた。職域限定については、賃金に対するプレミアムやペナルティは見られないが、満足度において中小企業を中心に職域が限定されていることにより満足度が

高まることが分かった。大企業では複数の事業所のある企業が多いことから、転勤や異動を行うことを常としており、そのため特に転勤を伴わない働き方については賃金を下げることにより対応することが示唆されるが、中小企業では転勤の可能性があまりないため賃金に対するプレミアムやペナルティが見られない。また中小企業では、より少ない人員で事業を運営する必要があり一人あたりの職域が広いいため、職域が限定されることにより、特定の仕事に対して集中できることにより満足度が高まると推察される。

とだ・あきひと リクルートワークス研究所研究員。最近の主な著作に「女性の結婚・出産のタイミングと就業行動の世代間比較」『家計経済研究』No.100, 2013年。労働経済学・応用計量経済学専攻。

【自由論題セッション：第4分科会】

60歳代前半層（正社員・継続雇用者）に対する管理職の評価行動の特質と課題——「現役（59歳）正社員」との比較を通して

大木 栄一
(玉川大学教授)

鹿生 治行
(高齢・障害・求職者雇用支援機構専門役)

藤波 美帆
(千葉経済大学専任講師)

本報告では、発表者が参加した高齢・障害・求職者雇用支援機構（2013）『「高齢者の部下がいる管理職の評価行動と高齢者活用の管理職への支援」に関する調査研究報告書』の60歳代前半層（「正社員」及び「継続雇用者」で、以下、「高齢社員」と呼ぶ。）を部下に持つ管理職を対象にしたアンケート結果の再分析を通して、「現役（59歳以下）正社員」と高齢社員を比較しながら、どのような評価の尺度（ルール）がそれぞれの社員に適用されているのか、さらに、「評価の中核的な装置」としての「目標管理」について、それぞれの社員に対し、どのように運用されているのか、を明らかにした。分析結果によれば、第1に、評価

の尺度（ルール）についてみると、「能力」が3割、「仕事内容」「個人の業績・成果」「執務態度」がそれぞれ2割、「属人的要素」が1割の構成になっており、管理職は高齢社員の部下と現役正社員の部下を同じような尺度（ルール）で評価している。第2に、仕事を進める上で、高齢社員の部下に「業務目標を立てさせている」管理職は6割強であり、現役正社員の部下の8割強と比べると、目標管理は広く定着している状況ではない。第3に、「部下に期待する役割を伝えている」管理職は、高齢社員では6割強であり、現役正社員の7割強と比較して低くなっており、管理職は期待している仕事の量と質（発注内容）を高齢社員に明確に提示

することが十分にできているわけではない。また、人事評価のために高齢正社員との面接を実施している管理職は約7割であり、現役正社員の約8割と比べると、低くなっている。今後、管理職が高齢社員の活用を進めていくためには、部下に一方的に仕事の指示をだすのではなく、部下と相談し、部下が自らの能力を活かす方法を考えて、仕事を進めてもらうことが必要である。

おおき・えいいち 玉川大学経営学部教授。最近の主な著作に『人材サービス産業の新しい役割——就業機会とキャリアの質向上のために』（共編著、有斐閣、2014年）。人的資源管理論・人材育成論専攻。

かのう・はるゆき 高齢・障害・求職者雇用支援機構雇用推進・研究部研究開発課専門役。最近の主な著作に「なぜ高齢期に継続的な従業員支援が必要になるのか？——前川製作所にみる高齢者の配置管理の工夫」『立教経済学研究』第65巻第3号、2012年。人事管理論専攻。

ふじなみ・みほ 千葉経済大学経済学部専任講師。最近の主な著作に「中小企業による教育訓練プロバイダーの活用——経営者・業界団体の活用と教育訓練の特徴」労働政策研究・研修機構編『中小企業における人材育成・能力開発』（2012年）。人的資源管理論専攻。

【自由論題セッション：第4分科会】

働く人の公平感を高める要因の分析

高村 静
(東京大学大学院)

様々な属性・背景をもつ人や正社員以外の雇用形態で働く人が増加し、職場の労働条件の個別化が進む中、働く人の公平感をどのように確保するのは困難な課題である。本論では、構成員の組織の決定に対する満足や受容、さらに組織へのコミットメントやモチベーションなど長期的な効果にも影響を及ぼすとされる公平感の知覚に着目し、どのような要因が働く人の公平感を高めるのかを分析した。

『「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査』（内閣府、2010年）の個票（注）を許可を得て使用し、公平感（「職場で誰もが公平に扱われている」）について二次分析を行ったところ、次のような結果が得られた。まず、外的報酬（時間当たり賃金等）だけでなく、内的報酬（能力開発機会等）の分配でも正社員との格差が指摘される非正規社員の公平感の平均値は正社員のそれより低かった。特に

男性ではその差は1%水準で有意であった。しかし男性グループにおいても属性に加えて「自分の能力・専門性がいかにせる」「職業能力やキャリアを高める機会や支援がある」などの雇用管理に関するダミー変数を投入すると、非正規社員であることの公平感への有意なマイナスの影響は見られなくなった。また時間当たり賃金の公平感への明確な影響は見られなかった。雇用形態そのものよりも、職場での幅広い機会や支援の有無が公平感に影響している可能性が示された。（注：二次分析にあたり、内閣府男女共同参画局から『「ワーク」と「ライフ」の相互作用に関する調査』の集計用のデータの提供を受けた。）

たかむら・しずか 東京大学大学院学際情報学府博士課程。最近の主な著作に『ワークライフバランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』（共編著、東京大学出版会、2014年）。組織行動、人的資源管理専攻。