

雇用主に傷つけられた？

——非典型雇用のキャリアの成果に雇用主の戦略が及ぼす効果

Mattijssen, Lucille, Pavlopoulos, Dimitris and Smits, Wendy (2022) "Scarred by Your Employer? The Effect of Employers' Strategies on the Career Outcomes of Non-Standard Employment," *Work and Occupations*, Vol. 49, No. 3, pp. 316-344.

立教大学社会学部助教 瀬戸健太郎

1 非典型雇用の「雇用の質」と雇用主の非典型雇用に関する HRM 方針？

収入や付加給付、昇進可能性など、さまざまな「雇用の質」が非典型雇用で低いことは、洋の東西を問わず妥当することが知られている。問題はこのような非典型雇用が、職業キャリアにおいて、どのように位置づけられるかである。これに関して、踏み石仮説とトラップ仮説がある。踏み石仮説によれば、非典型雇用は労使間の情報の非対称性を解消するためのもので、雇用主のスクリーニングが終了すれば、無期雇用へ移動することが想定される。そのため、雇用主は人的資本投資を非典型雇用に対しても行うことになる。これに対してトラップ仮説では、非典型雇用から無期雇用への移動が必ずしも想定されておらず、人的資本投資は控えられる。いずれの仮説が妥当するかは一樣な結果が出ているわけではない。ただ重要な点は、雇用主の HRM 方針によって非典型雇用の位置づけは異なることが想定されるにもかかわらず、多くの先行研究は必ずしも雇用主を分析に取り込めていなかった¹⁾。この点に挑んだのが、今回紹介する研究である。

2 データの概要

この論文は前述のように、雇用主の、非典型雇用に関する HRM 方針が、労働者の「雇用の質」、特にキャリアの成果をいかに説明しうるか、という点に取り組んでいる。まず、先行研究のレビューから、スクリーニング戦略、景気変動への対応戦略、コスト削減戦略という3つの非典型雇用の HRM 方針に着目することが述べられる。これに対応する雇用形態として、有期雇用、日雇い（On-Call）労働、派遣労働が挙げられる。スクリーニング戦略が踏み石仮説に整合的であ

り、残りの2つは、トラップ仮説に整合的であることを論じる。ただし、景気変動への対応戦略は、コスト削減戦略と比較しても、キャリアの成果は期待できるとする。ここでの「キャリアの成果」は雇用と収入それぞれの安定性を組み合わせたものを設定する。分析にはオランダ中央統計局の System of Social Statistical Datasets (SSB) の2010年に入職してから2016年12月までの非典型雇用労働者のデータを用いる。SSBは行政記録データで、非典型雇用についてもかなりのケース数を確保できるというメリットがある。ただし、派遣労働者に関しては、派遣先企業の情報を得られないため、除外している。

3 分析方針

SSBは行政記録データであるため、人事担当者に尋ねた雇用主の非典型雇用に関する HRM 方針は含まれない。そこでこの論文では、実際に企業が非典型雇用をどのように扱っているか、いわば「実現した非典型雇用の HRM 方針」を分析モデルに投入する。具体的には、SSBから労働者の勤務先を特定し、企業ごとの有期雇用比率、日雇い労働比率、無期雇用への移動率、離職率を HRM 方針とする。人事担当者ははっきりと HRM 施策を区別できていないであろうし、複数の HRM 施策が一企業内で混在していることは容易に想像できる。この点を指摘し、実現した非典型雇用の HRM 方針を分析に組み込んでいる点に、この論文の工夫がある。これに加え、SSBで保有している個人レベル変数や企業属性情報を説明変数に用いる。

被説明変数は、マルチチャネル系列分析（multi-channel sequence analysis）を用いて、複数時点の雇用形態と収入をクラスター化したものを用いる。これによって、追跡期間中に渡る雇用形態と収入の高低と

いった2次元で個体を分類し、多面的に「雇用の質」を捕捉することができる。こうして得られた結果を、多項ロジットモデルで分析することで、雇用主の非典型雇用に関するHRM方針が、「雇用の質」にどのような影響があるかを分析している。

4 分析結果

分析結果の要点は次の3点である。

第一に、雇用の安定性と収入の高低は概ね相関し、非典型雇用内部に「踏み石」も「トラップ」も存在する。この一方で、非典型雇用でありながら高収入のクラスターや、無期雇用への移動が実現するにもかかわらず、低収入のままのクラスターなどが析出される。つまり、雇用形態と収入は概ね相関しつつも、必ずしも完全に対応するものではない、ということが明らかにされる。とりわけ、非典型雇用からの移動が常に良質な「雇用の質」をもたらすわけではないことを実証的に示している。

第二に、雇用主の実現した非典型雇用のHRM方針によって、各クラスターのどれに位置づけられるかが異なることが示される。具体的には、スクリーニング戦略は「踏み石」の側面の強いクラスターへ、非典型雇用労働者の割当に寄与する一方、コスト削減戦略によって「トラップ」の要素の強いクラスターへ割り当てられやすくなる。また、景気変動への対応戦略は、良質な有期雇用への割当に作用するなど、非典型雇用の傷跡効果が弱化している傾向が見て取れるとする。ただし、非典型雇用のHRM方針は相互排他的でもなければ、「雇用の質」に対して、必ずしも明確な順序づけができるわけでもない。具体的には、いずれのHRM方針の限界効果もそれほど変わらない、クラスターがいくつか存在するのである。

第三に、この論文の検証によれば、個人や企業属性には及ばないものの、非典型雇用に関するHRM方針の説明力は無視できるものではないとされる。

5 本論文の貢献

最後に、筆者の考えるこの論文の2つの意義と、今後の展望について述べよう。

一つは、非典型雇用の多様性を中心に据えた分析方針である。もちろん、現実のデータではさまざまな非典型雇用を細かいカテゴリに割り当てて分析するに

は、ケース数が足りないということは頻繁にある。そこで大規模データを用いて、非典型雇用それぞれの性質を踏まえながら分析戦略を検討することによってこの点を実現している。

もう一つは、非典型雇用の多様性を、企業が必ずしも自覚していない、実現しているHRM方針に落とし込んで分析するという戦略である。この意義は、企業レベルの分析を埋めたという点だけではない。重要なのは、雇用主は、実際に行っているHRM方針について必ずしも自覚的ではないということを分析の主軸に据えた点である。質問紙調査であれば、雇用主は自社のHRM方針についてある程度、自覚的であるという前提のもと、分析者は結果を解釈することになるが、この論文はそのような限界を乗り越えたという点での意義は大きい。

今後の展望であるが、本稿の読者は日本を念頭ににした分析をされるだろうが、従業員-企業がマッチングされたパネルデータを入手することは困難だろう。しかし、職場における多様な非正規雇用であれば分析する手立てがないわけではない。例えば『就業構造基本調査』や「就業形態の多様化に関する総合実態調査」では、多様な職場における呼称が聴取されている。非正規雇用も大きく分けて、パート・アルバイトと契約社員・派遣社員の二層構造であることは、以前より指摘されている(仁田 2011)。まずは非正規雇用内部の多様性から分析に踏み出すことで、我々は日本における「雇用の質」をより明らかにできるかもしれない。

- 1) 例えば契約社員について、企業インタビューでその位置づけの多様性を明らかにしたものに、高橋(2010)が挙げられる。このように質的研究でアプローチすることは以前より可能である。

参考文献

- 高橋康二(2010)「契約社員の職域と正社員化の実態」JILPT Discussion Paper 10-03.
仁田道夫(2011)「非正規雇用の二層構造」『社会科学研究』62巻3-4号, pp. 3-23.

せと・けんたろう 立教大学社会学部助教。主な論文に「企業規模は仕事の質と賃金の配分をどのように規定するのか——二重労働市場からのアプローチ」『社会学評論』73巻3号, pp. 230-245 (2022年)。産業・労働社会学, 人的資源管理論専攻。