

# 雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する 研究の現状と課題

蔡 芒錫・廣石忠司

## 目 次

1. 雇用関係の変化：雇用の内部化から外部化へ	1
2. 非正規従業員の急増と雇用形態の多様化の実態	2
1) 非正規従業員の急増	2
2) 雇用形態の多様化	4
3. 雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する研究のレビュー	8
4. 謎とその究明の糸口	10
1) 部分包摂 (partial inclusion)	11
2) 心理的契約 (psychological contracts)	11
3) 誘意性 (valence)	12
4) 社会的比較 (social comparison)	13
結 論：今後の研究の方向性	14

雇用形態の多様化が進むにつれ、非正規従業員に関する研究もその重要性を増している。本論文は、雇用形態の多様化の原因やその実態、雇用形態の多様化や非正規従業員に関する研究が抱えている課題などに注目する。具体的に、本論文は次の5点に焦点を絞る。第1に、雇用形態の多様化の原因の1つとして、雇用関係における大きな変化に注目する。第2に、雇用関係の変化とともに急増している非正規従業員や雇用形態の多様化の実態を、主に統計データを通じて把握する。第3に、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関して、主に日本の中で行われてきた既存研究をレビューする。第4に、既存研究のレビューから浮かび上がる1つの謎、つまり、「経済的な格差が依然として存在しているにもかかわらず、なぜ多くの非正規従業員が高い満足度を報告しているのか」という謎を究明するのに糸口となりうる概念と仮説を提示する。最後に、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する研究の今後の方向性を明らかにする。

## 1. 雇用関係の変化：雇用の内部化から外部化へ

経済のサービス化や情報化、グローバル化などにより、雇用関係において大きな変化が起きている (Cappelli, 1996; Cappelli, Bassi, Katz, Knoke, Osterman & Useem, 1997; Pfeffer & Baron, 1988)。Pfeffer & Baron (1988) は、1980年代から明らかになった変化の本質を「雇用の内部化」から「雇用の外部化」への変化として捉えている。雇用形態の多様化及び非正規従業員の急増は、実はこのような雇用の外部化の動きと密接に関わっている。そこで、以下では Pfeffer & Baron (1988) に従い、雇用の外部化について詳しく述べることにする。

これまで組織と従業員との間に結ばれている雇用関係というと、「暗黙的な長期雇用を前提に、組織が指定する場所で、組織から直接に指揮・命令を受けながら働く」というイメージが一般的であった。必要な人材を組織の内部で育成・調達するという意味で、これは雇用の内部化といえる。それに対して、雇用の外部化とは、「働く場所の物理的な距離」と「モニタリング（具体的には、指揮・命令）機能」、「明示的・暗黙的な雇用契約の期間」という3つの側面で、組織が外部労働市場を積極的に活用しようとする動きのことである (Pfeffer & Baron, 1988)。

まず、働く場所の物理的な距離の側面での雇用の外部化である。これまで組織に雇われている従業員は組織の敷地内か、組織が用意・指定する場所で働くことが一般的であった。しかし、最近、直接に雇用関係を結んでいる組織の敷地や施設ではなく、別の場所で働く人々が増えている。その良い例は、派遣社員や在宅勤務者である。派遣社員の場合、雇用関係は派遣元企業と結んでいるものの、実際働く場所は派遣先企業となっている。一方、在宅勤務者は、組織が用意する場所ではなく、自分の自宅で働いている。要するに、雇用関係を結んでいる組織と個人が実際働いている場所との物理的な距離が遠くなるという意味で、雇用の外部化が進んでいるのである。

第2は、モニタリング機能の外部化である。これまで典型的な仕事のやり方とえば、個人が組織

から直接に指揮・命令を受けながら働くというやり方であった。実際、殆どの人々が組織のエージェントとも言えるマネジャー（主に上司）の指揮・命令を受けながら仕事を行っていた。モニタリング機能の外部化の典型的な例は、請負契約である。周知の通りに、請負契約の場合、働く人々を指揮・命令するのは利用する企業ではなく、請負企業である。元請け企業と下請け企業との関係の契約はあくまで業務遂行や最終完成物に対する契約であって、従業員を管理・監督するのは下請け企業なのである。そして、近年ではモニタリング機能の外部化は派遣業務においても見られるようになっていく。多くの派遣先企業が派遣元企業にモニタリング機能のサポートを求めており、それに対応するために派遣先企業にスーパーバイザを置く派遣元企業が増えているという（蔡，2004）。要するに、雇用関係は派遣元企業と結んでいても、指揮・命令関係はあくまで派遣先企業にあると言われてきた派遣業務でさえも、モニタリング機能の一部が外部化されつつあるのである。

最後は、雇用契約の期間における外部化で、具体的には、暗黙的な長期雇用から雇用契約期間の明示化への変化である。これまで特に大企業における正規従業員の雇用契約の場合、暗黙的に長期雇用を前提としていた。しかし、リストラや組織の再編成、吸収・合併などが頻繁に行われるようになるにつれ、正規従業員と言っても同じ企業で定年まで働ける可能性は以前より低くなっている。その一方で、伝統的に雇用契約期間が明示化されていたパートタイマーや学生アルバイト以外に、派遣社員や契約社員、インディペンデント・コントラクターなど、雇用契約の期間が明示されている多様な雇用形態の人々が増えている。要するに、雇用契約の期間が短期でしかも明示されているという意味で、雇用の外部化が急速に進んでいるのである。

このような雇用の外部化の動きは、必然的に非正規従業員の増加と雇用形態の多様化という2つの現象をもたらしている。実際、非正規従業員は急増してきただけでなく、今や正規従業員と非正規従業員という伝統的な二分法では捉えきれないほど、雇用形態は多様化している。そこで、次は非正規従業員の増加及び雇用形態の多様化の実態を把握することとする。

## 2. 非正規従業員の急増と雇用形態の多様化の実態

### 1) 非正規従業員の急増

正規従業員と非正規従業員という伝統的な二分法に基づき、非正規従業員の増加の実態を把握することにする。表1は、5年ごとに行われている総務省の『就業構造基本調査』から、調査項目に雇用形態に入った1982年から最新の2007年までの25年間、非正規従業員の増加推移をまとめたものである。

表1から分かるように、この25年間、役員を除いた全体の雇用者数は39,704千人から53,263千人へと約134%増加している。興味深いことは、その増加の中身である。正規従業員の場合、過去25年間、33,009千人から34,324千人へとほぼ横ばいが続いているのに対して、非正規従業員は6,695千人

から18,939千人へと約3倍に跳ね上がっている。単純に考えると、この25年間、役員を除き新しく雇用された約9割の人々が非正規従業員として雇われた計算となる。非正規従業員の急増に伴い、正規従業員と非正規従業員の構成比においても大きな変化が見られている。1982年の時点で全体の雇用者の中で83.14%を占めていた正規従業員の割合は2007年には64.44%へと激減しているのに対して、非正規従業員は16.86%から35.56%へと急増している。

表1には、性別の推移をもとめてある。表1を調べる限り、非正規従業員の急増は特に女性だけに限定した現象ではないことが伺える。非正規従業員の増加がこれまで非正規従業員の圧倒的な多数を占めてきた女性だけに限定した現象であるならば、男性非正規従業員が占める比率は減り、女性非正規従業員が占める比率はさらに高くなったはずである。現実とは違っており、男女ともに非正規従業員の比率は高くなっている。女性非正規従業員の比率は31.75%から55.26%へと、男性非正規従業員

表1 非正規従業員の増加推移

単位：千人（%）

年度	性別	正規(%)	非正規(%)	合計
1982	男	23,101 (91.72)	2,085 (8.28)	25,186 (100.0)
	女	9,908 (68.25)	4,610 (31.75)	14,518 (100.0)
	全体	33,009 (83.14)	6,695 (16.86)	39,704 (100.0)
1987	男	24,256 (90.90)	2,428 (9.1)	26,684 (100.0)
	女	10,309 (62.94)	6,071 (37.06)	16,380 (100.0)
	全体	34,565 (80.27)	8,498 (19.73)	43,063 (100.0)
1992	男	26,100 (90.09)	2,871 (9.91)	28,971 (100.0)
	女	11,962 (60.92)	7,672 (39.08)	19,634 (100.0)
	全体	38,062 (78.31)	10,543 (21.69)	48,605 (100.0)
1997	男	26,787 (88.83)	3,370 (11.17)	30,157 (100.0)
	女	11,755 (56.00)	9,235 (44.00)	20,990 (100.0)
	全体	38,542 (75.36)	12,605 (24.64)	51,147 (100.0)
2002	男	24,412 (83.47)	4,833 (16.53)	29,245 (100.0)
	女	10,145 (46.98)	11,448 (53.02)	21,593 (100.0)
	全体	34,557 (67.97)	16,281 (32.03)	50,838 (100.0)
2007	男	23,799 (80.04)	5,936 (19.96)	29,735 (100.0)
	女	10,526 (44.74)	13,002 (55.26)	23,528 (100.0)
	全体	34,324 (64.44)	18,939 (35.56)	53,263 (100.0)

出所)『平成19年度就業構造基本調査』(総務省統計局)、時系列表4から作成。

・役員を除いた雇用者だけを対象としている。正規・非正規職の分類は職場での呼称による分類。呼称は調査年度によって違っている。最新の2007年の調査では、正規職、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約、嘱託、その他の6つに分類している。アルバイトと派遣は1987年度の調査から、契約は2007年度調査から実施。

・四捨五入で、全体の数字やパーセントは必ずしも合致しない。

の比率は8.28%から19.96%へと、それぞれ大きく増加しているのである。

雇用の外部化による非正規従業員の増加が男女を問わず起こった現象であるが故に、雇用形態別の性別構成比は安定している。正規従業員と非正規従業員別に1982年と2007年との性別構成比を比較してみると、よく分かる。例えば、1982年の時点で全体の非正規従業員の中で女性非正規従業員が占める割合は68.85%であったが、2007年度になってもその割合は68.65%で安定している。言い換えれば、絶対的な人数はほぼ3倍に膨れ上がったものの、非正規従業員のほぼ70%を女性が占めているという事実には変わりがないのである。

以上、雇用の外部化がもたらした非正規従業員の量的な増加を調べたわけであるが、この25年間の変化は次のように要約できよう。第1に、新たに増えた雇用機会はほとんど非正規従業員で埋まったと言っても過言ではないほど、非正規従業員の絶対的な人数が増えている。それに対して、正規従業員の人数は横ばいの状態が続いている。第2に、非正規従業員の増加は女性だけに限定されず、非正規従業員として働く男性も益々増えてきている。1982年の時点で全体の男性雇用者の10人に1人も満たなかった男性非正規従業員は、2007年度になると2人まで増加している。第3に、しかし、非正規従業員の性別構成比はほとんど変わっていない。1982年と同じく、2007年においても非正規従業員の圧倒的な多数は依然として女性が占めている。

## 2) 雇用形態の多様化

雇用の外部化がもたらした様々な結果の中でより重要なことは、非正規従業員の急増が内部での「多様性・異質性」を伴いながら進行してきたという点であろう。ここで多様性・異質性とは、パートタイマーやアルバイト、派遣社員、契約社員など、その呼称が様々である点だけではなく、同じ呼称の中でも、労働市場に参加した理由、特定の雇用形態を選択した理由、職場で求められている知識やスキルの程度、組織内で実際に行っている仕事や役割、職業や組織に対する態度・意識、実際の労働条件などの面で、多様で質的にかなり異なる人々が存在していることを意味する。そこで、以下では呼称に注目しながら、雇用形態の多様化の実態を調べることにする。

まず、非正規従業員の中でそれぞれの雇用形態が量的にどのような推移を見せてきたのかを調べることにする。表2は、同じく平成19年度の『就業構造基本調査』に基づき、非正規従業員を職場で呼ばれている呼称で区分したものである。この調査を通じて長期的な推移を調べようとする場合、調査年度によって雇用形態の区分が異なっているという問題が出てくる。例えば、アルバイトと派遣は1987年から、契約社員は2007年の調査から含まれている。そして、1987年度の調査で分かるように、アルバイトが新たに追加されると「その他」の人数はかなり変わってくる。それだけでない。2007年度の調査で分かるように、契約社員が新たに加わると、嘱託社員とアルバイトという既存の雇用形態の人数がかなり減っている。このような問題を避けるために、以下では1987年を基準年とするもの

表2 雇用形態の多様化の実態：雇用形態別の推移

単位：千人（％）

年度	性別	パート	アルバイト	派遣	契約	嘱託	その他	合計
1982	男	774 (37.12)				458 (21.97)	853 (40.91)	2,085 (100.0)
	女	3,902 (84.62)				237 (5.14)	472 (10.24)	4,611 (100.0)
	全体	4,675 (69.83)				695 (10.38)	1,325 (19.79)	6,695 (100.0)
1987	男	215 (8.86)	953 (39.27)	38 (1.57)		478 (19.7)	743 (30.61)	2,427 (100.0)
	女	4,462 (73.51)	932 (15.35)	49 (0.81)		252 (4.15)	375 (6.18)	6,070 (100.0)
	全体	4,677 (55.04)	1,886 (22.19)	87 (1.02)		730 (8.59)	1,118 (13.16)	8,498 100
1992	男	328 (11.46)	1,283 (44.83)	49 (1.71)		579 (20.23)	623 (21.77)	2,862 (100.0)
	女	5,639 (73.52)	1,232 (16.06)	114 (1.49)		301 (3.92)	384 (5.01)	7,670 (100.0)
	全体	5,967 (56.66)	2,514 (23.87)	163 (1.55)		880 (8.36)	1,008 (9.57)	10,532 (100.0)
1997	男	436 (12.98)	1,652 (49.2)	53 (1.58)		605 (18.02)	612 (18.23)	3,358 (100.0)
	女	6,562 (71.09)	1,692 (18.33)	204 (2.21)		361 (3.91)	412 (4.46)	9,231 (100.0)
	全体	6,998 (55.58)	3,344 (26.56)	257 (2.04)		966 (7.67)	1,025 (8.14)	12,590 (100.0)
2002	男	628 (13.14)	2,096 (43.84)	204 (4.27)		1,309 (27.38)	544 (11.38)	4,781 (100.0)
	女	7,196 (62.98)	2,141 (18.74)	517 (4.53)		1,169 (10.23)	402 (3.52)	11,425 (100.0)
	全体	7,824 (48.28)	4,237 (26.15)	721 (4.45)		2,477 (15.29)	946 (5.84)	16,205 (100.0)
2007	男	915 (15.48)	2,059 (34.84)	609 (10.3)	1,163 (19.68)	658 (11.13)	506 (8.56)	5,910 (100.0)
	女	7,940 (61.13)	2,021 (15.56)	998 (7.68)	1,092 (8.41)	400 (3.08)	537 (4.13)	12,988 (100.0)
	全体	8,855 (46.85)	4,080 (21.59)	1,608 (8.51)	2,255 (11.93)	1,059 (5.6)	1,043 (5.52)	18,900 (100.0)

出所)『平成19年度就業構造基本調査』(総務省統計局),時系列表4から作成。

・役員を除いた雇用者だけを対象としている。正規・非正規職の分類は職場での呼称による分類。呼称は調査年度によって違っている。最新の2007年の調査では、正規職、パートタイマー、アルバイト、派遣社員、契約、嘱託、その他の6つに分類している。アルバイトと派遣は1987年度の調査から、契約は2007年度調査から実施。

・四捨五入で、全体の数字やパーセントは必ずしも合致しない。

の、嘱託社員を「その他」に入れ、「パートタイマー」、「アルバイト」、「派遣社員」、「その他」の4つの区分で雇用形態の長期的な列推移を把握することとする。

1987年から2007年までの20年間、「パートタイマー」と「アルバイト」はそれぞれ1.9倍と2.16倍の増加にとどまっているのに対して、派遣社員は18.48倍、「その他」は2.35倍増加している。ちなみに、2007年度の調査に新たに追加された契約社員を嘱託社員に含めると、嘱託社員は約4.5倍増えている。その結果、それぞれの呼称の雇用形態が全体の非正規従業員の中で占める割合もかなり変わってくる。パートタイマーの割合は55.04%から46.85%へと、アルバイトの割合は22.19%から21.59%へと減少しているのに、派遣社員の割合は1.02%から8.51%へ、「その他」の割合は21.75から23.05%へと増加している。ちなみに、2007年度の調査に新たに追加された契約社員を嘱託社員に含めると、嘱託社員の比率は1987年8.57%から2007年17.53%へ大きく増加している。一方、派遣社員と契約社員を合わせるとほぼアルバイトの比率に匹敵するようになる。

1987年から2002年までそれぞれの雇用形態の性別構成比を調べてみると、次のような特徴が浮かび上がっている。パートタイマーの中で女性が占める割合は1987年95.40%から2002年と91.97%へと減っており、現在は10人の1人は男性パートタイマーである。一方、アルバイトの性別構成比においてはほとんど変化が見られていない。急増している派遣社員の場合、女性比率は1987年56.32%から2002年71.70%へとかなり増加しているものの、2007年になると62.06%へと下がっている。労働者派遣法の改正により、製造業派遣が可能になったことの反映と思われる。派遣社員と同じ動きを見せるのが、嘱託社員である。1987年から2002年まで女性が占める割合は34.52%から2002年47.94%へと増加しているものの、契約社員という区分が新たに加わった2007年度には37.77%へとかなり下がっている。2002年までには多くの男性契約社員が嘱託社員に分類されていたかもしれない。2007年度から新たに追加された契約社員の場合、女性の割合は48%で、男性をやや下回っている。

これまで、呼称による雇用形態の時系列の推移及び性別構成比の変化を調べたわけであるが、この25年間の変化は次のようにまとめることができよう。伝統的に非正規従業員を代表してきたパートタイマーやアルバイト以外の様々な雇用形態の人々が急増しており、雇用形態が確実に多様化している。各々の雇用形態別の性別分布においては、次のような2つの傾向が見られている。1つは、パートタイマーのように女性が圧倒的な多数を占める雇用形態と、契約社員と嘱託のように男性がむしろ多数を占めている雇用形態との分化が見られている。もう1つは、全ての雇用形態において女性の圧倒的な比率が低くなっており、ほぼすべての雇用形態において男性の進出が目立っている。男性の進出が特に目立っている雇用形態は、派遣社員と嘱託社員、契約社員である。

呼称による雇用形態の区分が非正規従業員の内部で進行している多様性や異質性を示す1つの指標であることは確かであるが、問題も抱えている。例えば、労働条件がそれほど違わないにもかかわらず、単に呼ばれている呼称が違っているという理由だけで異なる雇用形態に分類され、多様性や異質

性が過大評価される可能性がある一方で、労働条件などが質的に違っているにもかかわらず、職場で呼ばれている呼称が同じである理由だけで同じ雇用形態に分類され、多様性や異質性が過小評価される可能性もある。実際、同じ労働条件・働き方をしていてもある企業では契約社員として、別の企業では嘱託として呼ばれるなど、その呼び方は組織ごとに非常に多様で、実態をみなければ本質はわからない。その点について、佐藤ら（2003）はその実態をきめ細かく調査しているが、ある企業では社内での従業員の呼称が15にのぼっていた。そこで、より質的な尺度と思われる労働条件、特に賃金水準における違いを通じて非正規従業員の内部での多様性や異質性を調べることにする。

表3 雇用形態別賃金水準別労働者数の比率（2003年度9月の月例賃金総額）（%）

就業形態	10万未満	20万	30万	40万	50万	50万以上	週労働時間
正社員	1.0	20.8	33.3	25.2	10.3	7.2	
非正社員	37.2	40.8	12.7	3.8	1.7	1.5	30.3
契約社員	7.7	45.3	27.6	10.9	4.8	2.1	36.5
嘱託社員	4.8	43.7	33.8	11.2	3.3	2.5	37.7
派遣労働者	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4	36.0
登録型	12.3	44.2	37.2	4.3	0.4	0.4	35.7
常用雇用型	12.3	44.4	27.8	7.6	2.8	0.9	36.5
臨時的雇用	44.3	33.8	12.5	2.8	0.3	0.0	29.7
パートタイマー	50.8	40.0	5.7	0.7	0.0	0.1	27.0
その他	14.3	56.8	20.7	4.9	1.0	1.2	36.8

出所：『就業形態の多様化に関する総合実態調査（2003年）』（厚生労働省）。

・2003年度の全体労働者の週平均労働時間は41.5時間。男性正規従業員の中で40時間以上の労働者が占める割合は約84%、49時間以上の長時間労働者の占める割合は約40%。女性正規労働者の中で週平均労働時間が40時間を越える労働者は約72%、49時間以上の長時間労働者の占める割合は18%。

表3は、正規労働者と多様な雇用形態の非正規労働者たちが2003年9月に実際受領している賃金を10万円単位で分類したものである。表3から分かるように、非正規労働者の過半数を占めているパートタイマーの場合、約50%の人々が10万円未満の賃金を、約40%の人々が10万円から20万円未満の賃金を受領している。それに対して、正規労働者の約33%が分布している30万円から40万円未満の相対的に高い賃金を受領しているパートタイマーは6%にも届かない。しかし、他の雇用形態の賃金分布を調べてみるとパートタイマーとはかなり違った実態が浮かび上がってくる。例えば、派遣社員の場合、パートタイマーとほぼ同じ比率である44.2%が10万円から20万円未満の賃金を受領しているが、30万円以上の賃金を得ている人々も約40%に上っている。契約社員及び嘱託社員も派遣労働者と



似たような傾向を見せている。ただ、契約社員及び嘱託社員の場合、40万円以上の高い賃金を得ている人々がそれぞれ約17～18%を占めているという点で、派遣社員とは違っている。非正規従業員の場合、週当たり平均労働時間が正規従業員のそれより少ない可能性があるという点を念頭に置くと、一部の契約社員や嘱託社員が得ている賃金は正規従業員のそれに比べても決して低いとは限らないかもしれない。

このように、単に呼ばれている呼称だけではなく、賃金で代表される労働条件においても質的に違っており、さらには同じ呼称で呼ばれている雇用形態の中でも賃金において幅広い分布が見られている。このような事実は、非正規従業員の内部にかなりの多様性や異質性が存在していることを強く示唆している。同時に、このような事実は、非正規従業員の問題がパートタイマーやアルバイトという伝統的な雇用形態だけの問題で片づけられるわけでもなければ、非正規従業員の中での二重労働市場的な観点で片づけられるわけでもないことを意味することでもある。従って、非正規従業員に関する今後の研究は、非正規従業員の内部の多様性・異質性を理論的な枠組みの中に積極的に取り入れて進むべきであろう。

### 3. 雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する研究のレビュー

ここでは、雇用形態の多様化及び非正規従業員の問題が日本でどのように研究されてきたのかをレビューする。雇用形態の多様化及び非正規従業員に関連しては多様な研究が行われてきたものの、特に注目すべき議論としては、経済的な格差・不平等に関する議論、基幹労働力化に関する議論、雇用ポートフォリオに関する議論の3つが挙げられる。

まず、経済的な格差・不平等に関する研究である。経済的な格差の議論で特に注目されている雇用形態はパートタイマー、中でも長時間働く女性パートタイマーである。そして、非正規従業員の中でこれまで圧倒的な多数を占めてきた女性パートタイマーは正規従業員に比べ時間当たり賃金が低いだけでなく、賞与、福利厚生、教育訓練、退職金などにおいてもかなりの格差が存在していると指摘されている（例えば、笹島，2002）。統計データを調べる限り、女性パートタイマーの人々が同じ女性一般労働者と比べてもかなり低い賃金しか受け取っていないことは確かである。しかも、両者間の格差が縮まってきたのではなくむしろ拡大してきた。例えば、『賃金センサス』を通じて女性パートタイマーと女性一般労働者との時間当たり所定内賃金の推移を調べてみると、1975年の時点では1.25倍であった格差が2002年の時点では1.56倍まで広がっている。さらに、2002年の時点で女子一般労働者の賞与額は65万円であるのに対して、勤続5年以上の女子パートタイマーは92,000円に留まっており、両者の間には約7倍の格差が存在している。要するに、一般に勤続が短い女子一般労働者と比較しても、女性パートタイマーの労働条件はかなり低いのである。

次は、基幹労働力化に関する議論である。基幹労働力化に関する議論は、お互いに密接に関わって

いる2つの側面が存在している。1つは、組織や職場で非正規従業員が占める割合に関わる、量的な基幹労働力化である。非正規従業員が占める割合が高ければ高いほど、非正規従業員はその職場で量的に基幹労働力化されているとみなすことができる。本田（2001）は、ファミリーレストランなどのような業種では非正規従業員（主にパートタイマー）が既に職場の圧倒的な多数を占めており、量的に基幹労働力化されていることを明らかにしている。もう1つは、正規従業員と非正規従業員が担当する業務における境界（boundary）がどのくらいはっきりしているか、その程度を意味する質的な基幹労働力化である。正規と非正規従業員が担当する業務における境界が曖昧であればあるほど、また重なれば重なるほど、非正規従業員は質的に基幹労働力化されているとみなされる。非正規従業員の質的な基幹労働力化は1970年代から既に注目され（津田・林，1980）、1990年代に入ってさらに加速化されていることが確認されている（武石，2003）。いずれにせよ、基幹労働力化に関する議論は、「非正規従業員は少数を占めており、あくまで職場で周辺的で補助的な業務や仕事を行っている人々に過ぎない」という従来のイメージがもはや通用しなくなっていることを強く示唆している。

ところで、研究の焦点は違っているものの、基幹労働力化に関する議論は経済的な格差・不平等の議論とつながることになる。なぜなら、量的にも多数を占めており、担当している業務においても質的に違わないとすれば、非正規従業員であるという理由だけで待遇における格差を設けることは決して望ましくないからである。要するに、非正規従業員の基幹労働力化は、経済的な格差・不平等の是正という主張に強力な根拠を提示しているのである<sup>1)</sup>。

最後は、雇用ポートフォリオに関する議論である。経済的な不平等に関する議論が主に経済学の領域で、基幹労働力に関する議論が主に労働社会学の領域で行われてきたのに対して、雇用ポートフォリオの議論は人材マネジメント論、中でも特に戦略的資源管理論の影響を強く受けている。当然のことながら雇用ポートフォリオの議論は組織の観点に立ち雇用形態の多様化をどのように活用できるかに焦点を絞っており、個人の観点に立っている経済的な格差と基幹労働力化の議論とは視点が違っている。雇用ポートフォリオの議論の最大の目標は、戦略的で中核的な業務は正規従業員に、非戦略的な業務は非正規従業員に、プロフェッショナルな業務は契約社員にといったように、その組織にとって最適な雇用形態の組み合わせを見つけることである。Lepak & Snell（1999）は、雇用ポートフォリオを考える際に用いられる基準として、業務の企業特殊性の程度と、業務遂行上に必要

---

1) このような格差や不平等を是正しようとする動きがなかったわけでない。例えば、職務内容・労働時間・責任などが正社員と全く同じであるのに、雇用の名称だけが「パートタイマー」と呼ばれているいわゆる「疑似パート」について、正社員と比して8割以下の賃金は無効としている判例がある（丸子警報器事件長野地裁上田支部平成8年3月15日判決 労働判例690号）。なぜ8割なのかに対する明確な説明はないが、今までで唯一の判例であろう。格差・不平等を是正しようとする動きは、近年、さらに活発になっている。いわゆる「パート労働法」においては努力義務ではあるものの、「通常の労働者との均衡を考慮しつつ」賃金を決定するよう努めねばならないと改正されたのは、その良い例であろう。

とする知識・スキルの程度という2つの基準を提示している。雇用ポートフォリオに関する日本での議論の例としては、日経連やリクルートワークス研究所（2000, 2004）の雇用ポートフォリオ論が挙げられる。

これまで、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関わる3つの重要な議論を調べてみた。研究の焦点や議論が主に行われた学問分野、分析視点やレベルなどは違っているものの、共通点もある。例えば、経済的な格差・不平等と基幹労働力化に関する議論の場合、ともに個人の観点に立っており、しかも主な分析対象がパートタイマーとなっている。これまでパートタイマーが非正規従業員の圧倒的な多数を占めてきた事実を念頭に置くと、これは当然の結果かもしれない。しかし、既に指摘したように、雇用形態は多様化しており、同じ雇用形態の中でも質的に異なる人々が存在している可能性は高まっている。これは、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する研究が雇用形態の多様化を全体的に捉えるための努力を行わなければならないことは言うまでもなく、より多様なテーマ（例えば、非正規従業員の組織内での態度や行動に関する議論や、同じ雇用形態の中での異質性や多様性に関する議論など）に取り組まなければならないことを強く示唆している。

#### 4. 謎とその究明の糸口

組織で働く人々の態度や行動を記述・説明・予測しようとする組織行動論の観点からみると、日本の非正規従業員に関する研究、中でも特にパートタイマーの研究において興味深い1つの謎が浮かび上がってくる。それは、女子一般労働者と比べても客観的に大きな格差を経験しているにもかかわらず、多くのパートタイマーが給料や労働生活に結構満足しているという点である（佐藤・藤村・八代, 2000）。例えば、佐藤・藤村・八代（2000）は、労働省の『就業形態の多様化に関する総合実態調査報告』に基づき、既婚の女性パートタイマーの職業生活に関する満足度を調べているが、彼女らの給料や総合的な満足度は結構高いほうである。このような結果は、客観的に存在している経済的な格差が、既婚の女性パートタイマーたちの組織行動にはあまり影響しないことを示唆している。

客観的に存在している経済的格差が必ずしも非正規従業員の組織行動につながらない傾向は、欧米で行われた研究でも確認されている。興味深い研究の1つとして、正規従業員と非正規従業員とは組織行動が本当に違っているのかに注目している Pearce（1993）の研究が挙げられる。彼女は、アメリカの宇宙産業に携わっている正規従業員と高度専門契約職（具体的にはエンジニア）の非正規従業員、約126名に対して質問紙調査を行っている。分析の結果、協力・協同行動（上司の評価による）と組織コミットメント（自己評価による）の場合、正規従業員と非正規従業員との間には全く違いが見られなかったのに対して、組織市民行動（自己評価による）の場合、非正規従業員のほうが正規従業員よりむしろ高かった。組織市民行動に関しては、アメリカの人材サービス会社に登録している派遣社員を対象とした質問紙調査を行っている Moorman & Harland（2002）の研究でも確認されてい

る。このような結果は、非正規従業員と正規従業員の組織行動は全く違わないか、例え違っているとしても大した違いではないことを強く示唆している。

謎を究明するための糸口となりうる仮説と概念として組織行動論のなかで注目されているのは、部分包摂、心理的契約、誘意性、社会的比較の4つである。そこで、以下ではこの4つについて検討していく。

### 1) 部分包摂 (partial inclusion)

謎の究明に役立つ重要な概念の1つとしてまず挙げなければならないのが、Katz & Kahn (1980)によって提示されている「部分包摂」という概念であろう。組織を見る目は様々ありうるが、その見方の1つとして組織を役割システムとして見る観点がある。組織を役割システムと見た場合、個人は組織に部分的にしか包摂されないことになる。ここで、部分包摂とは個人の組織への関わりが役割だけの関わりであって、決して全人格に関わっているわけではないということである。つまり、労働時間中に個人の体は組織によって拘束されているものの、心理的・精神的な面では自分に求められている役割に関わる部分だけに限って個人は組織に包摂されているのである。

個人の組織への包摂の程度を測る指標としては、2つがありうる。1つは、労働時間の面での包摂の程度で、もう1つは、個人の私生活と組織生活との重なる程度である。このような2つの指標で考えた場合、雇用形態によって個人の包摂の程度は異なりうる。正社員に比べ、非正規従業員の組織への包摂の程度は低いと思われる。なぜなら、非正規従業員の場合、正規従業員に比べ労働時間が少ないし、正規従業員が場合によっては私生活の領域を犠牲にしてまでも組織に包摂されているのに対して、非正規従業員の場合、私生活と組織生活との両立をより重視する傾向が強いからである。

ところで、個人の組織への包摂の程度によって、個人の組織への期待や組織との取引、組織への関与など、個人の組織行動はかなり違ってくる可能性が高い。非正規従業員は組織への包摂の程度が低い故に、組織に対する期待や関与の程度も低い可能性がある。そして、組織に期待することが少ない故に、非正規従業員は正規従業員に比べ労働生活に対する満足がより達成しやすいかもしれない。あるいは、包摂の程度が異なっているが故に、満足という概念が非正規従業員と正規従業員との間には違った意味を持っているかもしれない。例えば、正規従業員の場合、満足を高める要因として昇進や昇格が非常に重要であるのに対して、非正規従業員の場合、私生活との両立が最も重要な要因かもしれないのである。

### 2) 心理的契約 (psychological contracts)

謎の究明に役立つ可能性を持つもう1つの概念は、心理的契約という概念である。心理的契約とは、義務と権利との取引に関して従業員が持っている信念のことである (Rousseau, 1995)。具体的

には、自己には組織から求められている貢献をしなければならない義務（企業から見れば権利）があるのに対して、組織にはその見返りとして給料や昇進、雇用保証、良い待遇などを将来提供しなければならない義務（働く人々から見れば権利）があるという、組織との取引において働く人々が持っている信念のことである。この心理的契約であるが、経済的な側面だけではなく、様々な社会・心理的な側面が含まれているところに大きな特徴がある（蔡，2002；Rousseau，1995）。

ところで、心理的契約の観点から見ると、雇用形態によって個人が組織と結んでいる心理的契約はかなり異なってくる可能性がある。正規従業員の場合、より関係的契約を結んでいる可能性が高いのに対して、非正規従業員はより取引的契約を結んでいる可能性が高い。さらに、同じ非正規従業員であっても義務と権利の取引についてはバラツキがありうる。例えば、同じ派遣という雇用形態といっても、登録型の派遣社員は派遣先組織との主に取引的な関係にとどまっているのに対して、雇用の派遣社員は関係的な関係を結んでいる可能性が高い。同じ登録型の派遣社員であっても、派遣先で長く勤めている人々と派遣されて間もない人々との間には、義務と権利の取引が違ってくる可能性がある。長く勤めている派遣社員ほどより多くの義務が求められているのに対して、勤めて間もない人々は派遣契約書に書かれている義務さえ果たせば良いと考えているかもしれない。

心理的契約には法的な拘束力はないものの、働く人々の組織行動に大きな影響を与える可能性がある。なぜなら、働く人々は心理的契約という物差を通じて、自分の義務と権利を理解し、組織行動を決める可能性が高いからである。経済的な格差が存在しているにもかかわらず非正規従業員が高い満足と肯定的な組織行動を見せているのは、義務と権利と取引の量が正規従業員のそれに比べ絶対的に少ないが故に、非正規従業員の場合、取引における均衡がより達成されやすいところにその原因があるかもしれない。義務と権利における取引の絶対量の少なさと、それが故に達成しやすい均衡点が結果的に非正規従業員の高い満足で現れている可能性は十分考えられる<sup>2)</sup>。

### 3) 誘意性 (valence)

もう1つの概念は、期待理論によって提示されている。周知の通りに期待理論は個人のモチベーションを期待性・道具性・誘意性の3つの関数で解明しようとする理論である（Vroom，1964）。中でも非正規従業員に関わる謎の究明と特に密接に関わっている概念は、誘意性という概念である。誘意性とは、個人が組織から獲得しようとする究極的なアウトプット（例えば、賃金や昇進、組織内での成功、仲間から認められることなど）が個人にとってどのくらい魅力的なのか、その程度のことである。

---

2) もしかしたら、主婦パートタイマーにとって、配偶者控除額の103万円は組織との取引において1つの象徴的な意味での均衡点かもしれない。

この究極的なアウトプットに対する魅力度であるが、正規従業員と非正規従業員との間には根本的に異なるかもしれない。これまで組織行動論でのほとんどの議論が主に正規従業員を念頭においてきたが故に、賃金や昇進・昇格、組織内でのキャリア成功など、あくまで正規従業員にとって魅力の高いアウトプットだけが注目されてきた。しかし、正規従業員にとって魅力的なアウトプットが必ずしも非正規従業員にとっても魅力的とは限らない。子育ての最中にある人にとっては子育てとの両立が、両親の介護の問題を抱えている人にとっては介護との両立が、勉学に励んでいる学生にとっては学業との両立が、定年退職した人々にとっては余暇との両立が、昇進・昇格、賃金より魅力的かもしれない。要するに、正規従業員にとって魅力的なアウトプットが非正規従業員にとっても魅力的とは限らず、組織から得られるアウトプットが例え正規従業員のそれと質的に異なっても、非正規従業員はかなり高い満足度を報告する可能性があるのである。

#### 4) 社会的比較 (social comparison)

謎の究明に役立つ最後の概念は、社会的比較という概念である。我々は自分の能力や考え方 (opinion) を評価したがる欲求の持ち主である (Festinger, 1954)。問題は、我々の能力や考え方を客観的に評価できる物差がない場合が多いという点である。実際、個人の仕事を客観的に評価できる物差は存在しない場合が多い。それが故に、人々は他人の能力や考え方を自分の能力や考え方と比較することによって、評価したがる欲求を満たそうとする。

社会的比較が非正規従業員に関わる謎の究明に役立つ可能性を秘めている理由は、比較相手の選定に関わってくる。社会的比較のプロセスをいち早く定式化した Festinger (1954) は、我々人間は様々な面で自分と似たような状況に置かれている人々と自分を比較する傾向があると指摘している。それに対して、Wills (1981) は下方比較原則 (downward comparison principles) を提示している。これは、例えば、癌や交通事故によって酷い障害を持つようになるなど、特に苦境に立たされている人々の場合、自分と似たような人々と比較するのではなく、自分よりさらに苦境に立たされている人々を比較対象として選ぶ傾向が強いことを意味する。自分よりさらに苦境に立たされている人々と比較することによって、人々は安堵感や生きる力、主観的な幸せを得ようとしているかもしれない。

このような社会的比較の対象選びは、非正規従業員に関する研究で現れている謎の究明の糸口を提供してくれる。Festinger (1954) の言うように、人々が自分と似たような人々と比較する傾向が強いとすれば、非正規従業員は自分と似たような雇用形態の人々を比較対象として選ぶ可能性が高い。一方、非正規従業員に関する社会的な通念がまだ決して肯定的なものではないとすれば、非正規従業員は社会的に苦境に立たされている人々の範疇に入ることになる。これは、非正規従業員は自分の比較基準を自分より苦境に立たされている人々を比較対象になる可能性が高いことを示唆している。いずれにせよ、多くの非正規従業員が社会的に優遇されている正社員ではなく、自分と似たような状況に

置かれている人か、より苦境に立たされている人々を比較対象として選ぶ可能性が高いのである。このような比較対象選びが結果的に非正規従業員の高い満足や肯定的な組織行動として現れている可能性は十分考えられる。

## 結論：今後の研究の方向性

客観的に存在している経済的な格差がなぜ非正規従業員の組織行動、具体的に主観的な満足といった態度面での結果変数や組織市民行動といった行動面での結果変数につながっていないかは、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する研究が早急に解決しなければならない重要な研究課題であることは確かである。しかし、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関わる研究課題はこれだけではない。以下では、非正規従業員及び雇用形態の多様化に関する研究が今後目指すべき2つの方向性を指摘することによって、結論にかえることとする。

1つは、これまでほとんどの研究が正規従業員と非正規従業員の比較に焦点を絞り、非正規従業員の内部での異質性や多様性を把握しようとする努力が少なかったことに関わる問題である。既に指摘したように、非正規従業員といってもその中で異質性・多様性は益々高まっており、これからは非正規従業員の内部の異質性・多様性をどのように理論的な枠組みに取り入れるかに関する吟味が何より必要である。多様性・異質性の把握は、非正規従業員として働いている個人、非正規従業員を多く雇っている組織、非正規従業員に対する労働政策を立てる政策立案者、非正規従業員を組織化しようとする労働組合など、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関わる利害関係者にとって非常に重要である。なぜなら、多様性や異質性の把握なしには、それぞれの雇用形態が抱えている問題に対するピンポイント的な解決はできなくなる可能性があるからである。例えば、パートタイマーに有効な政策だからといって、それが派遣社員や契約社員にとっても効果とは限らないかもしれない。要するに、多様性や異質性の把握は、実践的なインプリケーションの面でも非常に重要なのである。

もう1つは、今後、雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する研究や議論を進めていく際に、働く人々の組織生活だけではなく、ライフ (life, 生活全般) の視点を取り入れた総合的な観点が欠かせないという点である。正規従業員の場合、非正規従業員に比べ組織への包摂の程度が高く、ライフの視点の重要性は相対的に低いかもしれない。しかし、謎の究明の候補として浮かび上がっている部分包摂や心理的契約、誘意性、社会的比較のいずれも、ライフの観点を取り入れなければならないことを強く示唆している。これは非正規従業員に対する労働政策や組織の人的資源管理などの実践的な面でも非常に重要である。なぜなら、組織の視点だけで議論を進めた場合のインプリケーションと、ライフの視点をも取り入れた総合的な視点に立った場合のインプリケーションはかなり違って来るからである。例えば、ライフの視点を取り入れた場合、組織コミットメントを一方的に強調する施策よりは、個人の私生活と組織生活との両立を促す施策が個人にとっても、組織にとっても、社会にとつ

てもより賢明な施策かもしれない。客観的な格差と組織行動との謎の究明が早急に求められている理由は、ここにある。

要するに、謎の究明と共に、今後の雇用形態の多様化及び非正規従業員に関する今後の研究は、多様性・異質性の把握とライフの視点を取り入れた総合的な観点の双方が不可欠なのである。

#### ●参考文献

- Cappelli, P. (1996), *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Mass.: Harvard Business School Press (若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社, 2001年).
- Cappelli, P., Bassi, L., Katz, H., Knoke, D., Osterman, P., & Useem, M. (1997), *Change at Work*, New York: Oxford University Press.
- 蔡 芒錫 (2002) 「心理的契約の違反と人的資源管理システムの変革戦略」『組織科学』第35巻第3号, 73-82頁.
- 蔡 芒錫 (2004) 「雇用形態の多様化と企業の人材マネジメントのあり方 (第3章)」社団法人日本経済調査協会『雇用形態の多様化と労使関係』同協議会.
- Festinger, L. (1954), "A Theory of Social Comparison Processes," *Human Relation*, Vol. 9, pp. 117-140.
- 本田一成 (2001) 「パートタイマーの量的な基幹労働力化」『日本労働研究雑誌』494号, 31-42頁.
- Katz, D. & Kahn, R. L. (1966), *The Social Psychology of Organizations*, New York: John Wiley & Sons.
- 厚生労働省 (2003) 『就業形態の多様化に関する総合実態調査』厚生労働省.
- Lepak, D. P. & Snell, S. A. (1999), "The Human Resource Architecture: Toward a Theory of Human Capital Allocation and Development," *Academy of Management Review*, Vol. 24, No. 1, pp. 31-48.
- Moorman, R. H. & Harland, L. K. (2002), "Temporary Employees as Good Citizens: Factors Influencing Their OCB Performance," *Journal of Business & Psychology*, Vol. 17, No. 2, pp. 171-187.
- Pearce, J. L. (1993), "Toward an Organizational Behavior of Contract Laborers: Their Psychological Involvement and Effects on Employee Co-Workers," *Academy of Management Journal*, Vol. 36, pp. 1082-1096.
- Pfeffer, J. & Baron, J. N. (1988), "Taking the Workers Back Out: Resent Trends in the Structuring of Employment," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp. 257-303.
- 労働大臣官房労働統計調査部 『賃金センサス: 賃金構造基本統計調査』.
- リクルートワークス研究所 (2000) 「戦略的 HRM を生み出す人材ポートフォリオ」『Works』40号.
- リクルートワークス研究所 (2004) 「進化する人材ポートフォリオ」『Works』62号.
- Rousseau, D. M. (1995), *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, California: Sage Publications.
- 笹島芳雄 (2002) 『現代の労働問題』中央経済社.
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史 (2000) 『マテリアル人事労務管理』有斐閣.
- 佐藤博樹ら (2003) 『雇用管理の現状と新たな働き方の可能性に関する調査研究報告書』連合総合研究所.
- 総務省統計局 (2008) 『平成19年度就業構造基本調査』<http://www.stat.go.jp/data/shugyou/2007/gaiyou.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巻第1号, 5-11頁.
- 津田眞激・林大樹 (1980) 「チェーンストア・パートタイマーの実態と意識」『日本労働協会雑誌』260号, 2-12頁.
- Vroom, V. H. (1964), *Work and Motivation*, New York: John Wiley & Sons (坂下昭宣・榊原清則・小松陽・・



城戸康彰共訳『仕事とモチベーション』1982, 千倉書房).

Wills, T. A. (1981), "Downward Comparison Principles in Social Psychology," *Psychological Bulletin*, Vol. 90, pp. 245-271.