

論文要旨

学位論文題目:企業における若年正社員の就業継続意欲に関する分析

－若年層を取り巻く企業内人事慣行からの考察－

氏名:菅原 佑香

本論文は、若年正社員の同一企業内での就業継続意欲に与える要因について、若者の「先の見通せない意識」に着目し、賃金などの労働条件に加えて人的資源管理に含まれる企業内外の要因がどのように影響しているのか分析をおこなった。

本稿では、Becker の人的資本理論に基づき、企業内の報酬である賃金が就業継続意欲に与える影響に加えて、人事管理や人的資源管理に基づく様々な変数の検証をおこなった。若年正社員が、長期雇用や年功賃金といった日本的雇用慣行のもとで人的資本投資を受けながらも、人事制度や若者の仕事に対するキャリア意識、上司のマネジメントや職務特性、労働環境、仕事の評価といった様々な因子の影響によって、就業意欲がどのように変化するのかという点に注目した。

そのため、内部労働市場論やメンバーシップ型雇用、人的資本理論に加えて、民間企業が利益最大化を追求しながら、いかに若者の就業意識を高める人事管理を出来るのかという観点から、人的資源管理論の側面からも検討した。さらに、組織の中の人間行動を論じるという点から、若年正社員の就業意識について、学際的な研究の枠組みから分析をおこなった。

分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブおよび労働政策研究・研修機構(JILPT)から「従業員調査」や「企業調査」の個票データの提供を受けて、二次分析をおこなった。

論文構成は、以下の通りである。第一章では若年正社員の早期離職を取り上げる社会経済的背景について概観する。特に、なぜとりたてて非正社員ではなく「正社員」の就業継続意欲を研究課題とするのか、政府統計や各種アンケート調査を用いてその課題を提示する。第二章では、若年者の早期離職に関わる先行研究を、経済学や人的資源管理や組織行動論などの観点からレビューを行う。そのうえで日本企業の働き方の特徴である「メンバーシップ型雇用」の議論を中心として、日本企業の教育訓練では企業特殊人的資本が多いとする「人的資本理論」や、従業員の雇用管理を経営学的に捉える「人的資源管理論」などの知見を整理し、本研究の隣接する学際的な研究枠組みを提示する。第三章は、研究の方法や研究の仮説や概念図について整理をしている。第四章から第七章は、実証分析の内容および結果であり、終章はそれら実証分析の結果に基づいた主な結果と考察である。その結果、以下の点が明らかとなった。

第一に(第四章から第七章)、賃金の上昇は若年正社員の職業生活の将来の先の見通しを明るくし、就業継続意欲を高める。自身が受け取っている給与と同等の個人が他企業で受け取っていると予想される給与よりも高いほど、同一企業での就業継続意欲が高まる。勤務先の企業での給

与が外部企業と比較し、より賃金が高いほど、転職せずに同一企業に留まるということが分かった。

第二に(第四章)、両立支援制度の充実度が高いことや WLB の満足度が高いほど、特に若年正社員の女性の同一企業での就業継続意欲を高めることが分かった。具体的には、WLB の満足度が高まることや両立支援に関する制度が企業内で整備されていることは、従業員の就業継続意欲を高めている。両立支援制度の導入だけではなく、成果主義施策から得られる仕事の評価に対する公平感が加わることで、WLB の満足度は高まることが明らかとなった。

第三に(第五章)、職業生活上での悩みを抱えていることは、同一企業での就業継続意欲を低下させていた。若者の先の見通しを規定する要因は、女性では自分の能力適性に関する悩みを抱えていることと関連がある。ただし男性は、それに加え今後の仕事について相談する機会の不十分さや配置・昇進に関する希望が反映されない等の悩みがあることも要因であるように、男女差があることが明らかとなった。

第四に(第六章)、技能多様性がある仕事に従事する結果としての 残業時間は長時間化することが明らかとなった。その結果推計された残業時間が高いほど、若年正社員の同一企業での就業継続意欲は高いという結果を得た。この技能多様性とは、顧客対応や社内の他の部署との打合せや企画・判断を求められるような仕事である。このような仕事が残業を増やしていた。つまりやりがいのある仕事が長時間労働になっている可能性が高い。

第五に(第六章)、仕事内容が明確であるという職務特性は、男女ともに若年正社員の同一企業での就業継続意欲を高めている。

第六に(第六章)、男性の場合には、上司のサポートが就業継続意欲へ重要な役割を果たしていることである。つまり、上司が明確で計画的な仕事の指示をすること、社員間での仕事の標準化を図ることが含まれる指示の明確性があることが重要であるという結果が得られた。

第七に(第七章)、男性の場合「個人の中長期的な成果や業績」を企業が評価すると、仕事の意欲を高めており、それは未婚男性で有意な傾向が見られた。未婚女性に限定すると、「中長期的な成果や業績」の評価方法が意欲を高めてるが、既婚女性では「短期的な成果や業績」の評価方法が意欲を高める。

若年正社員の就業継続意欲を高める要因には、WLB や仕事の意識、上司のマネジメントや職務特性、仕事の評価方法といった企業内の様々な人的資源管理にかかわる変数が影響を与えていることが分かった。

正社員であり若年層は、企業から企業内の雇用制度の適用を受け、中長期的な人材投資の対象となることから、報酬等の面においても、他の雇用形態と比べると恵まれている。日本企業では、「就社」というメンバーシップ型の長期雇用を前提とした雇用慣行があるため、転職という選択をしづらい可能性がある。仮に、悪い労働条件のもとで働いていたとしても早期に離職すると非正規などの不安定雇用に陥る可能性が高く、労働条件に関する不満があっても企業内にとどまる意向を

持っているのかもしれない。

しかし、日本のメンバーシップ型雇用のあり方には良い側面もあり、すべて否定されるべきものではない。長期的な雇用の安定性や教育投資を行う仕組みそのものは、若年層の知識やスキルを高め人的資本を蓄積させていく上で重要な企業内の雇用慣行であると考えられる。一方、仕事の適性や配置転換や昇進の見通し持てないことが若年層の職業上の悩みを深めていたことから、そうしたキャリア見通しを持つことができ、若年層における職業キャリアの形成をうまく行うことが出来る要素を踏まえた企業内の人事雇用管理のあり方が必要である。そのためには、従来のメンバーシップ型雇用の良さを踏まえた、日本型のジョブ型の雇用慣行を構築していくことが求められるだろう。