

## 第6講 企業の人事管理と労働者のキャリア

田中重人 (東北大学文学部准教授)

[テーマ] 労働経済学、人的資源管理、キャリア論の基礎概念

### 1 資本

#### 1.1 「生産」と「分配」をめぐる経済学的発想

経済学 (Economics).....希少な資源 (resource) を利用した生産とその成果の分配をあつかう

原料 + 生産設備 + 労働 生産物

問: 「原料」と「生産設備」のちがいは?

古典的な経済学では、生産設備のことを指して「資本」(capital) と呼んできた。

#### 1.2 人的資本と社会関係資本

現在の経済学 (および社会科学) では、「資本」という概念はより広い意味で使われている。

- 人的資本 (human capital) ..... (初回「予備知識の調査」参照)
- 社会関係資本 (social capital) .....他の人との人間関係

#### 1.3 一般的人的資本と特殊的人的資本

人的資本には、どこでも使える「一般的」(general) なものと、使える場所・場面などが限定される「特殊」(specific) なものがある。

特に、特定の企業でだけ使える人的資本を「企業特長的」(firm-specific) 人的資本と呼ぶ。

問: 企業特長的な人的資本の例として、どんなものがあるか?

## 2 不安定雇用問題

### 2.1 「非正規雇用」とは

一般的には、安定した身分が保障されている雇用のことを「正規雇用」、そうでない雇用のことを「非正規雇用」と呼ぶ。

労働契約は、3年以内の期間を定めて結ぶことができる（有期契約）。契約期間が終われば労働契約も終了する（「雇い止め」という）。これは解雇ではないので、法律上規制されていない。

期間が過ぎた後、契約更新することはできる。ただし、何度も更新を続けていると、事実上「期間の定めのない」契約として法律上処理されることがありうる。2012年の法改正で、この原則が労働契約法の条文として盛り込まれ、5年を超えての更新に当たっては、労働者本人からの希望があれば、「期間の定めのない雇用契約」に変更することが義務付けられることになった。

「パート」「アルバイト」「非常勤」「臨時職員」などの名称で雇われている場合、このような、短期契約を繰り返して更新する形態になっていることが多い。

これらに対して、期間を定めない雇用の場合、定年以外の理由での解雇は厳しく規制されている（解雇権濫用法理）。

### 2.2 派遣労働者

雇う企業（派遣元）と命令する企業（派遣先）がちがうケース。

このような雇用形態は古くから存在しているが、これを事業としておこなうことは、戦後になって法的に制限されてきた。この規制が緩和されたのは、1980年代後半。

1985年： 「労働者派遣法」成立 13の職種についてだけ、労働者派遣を事業としておこなうことを認めた

1999年： 労働者派遣法の改正 ほとんどの職種で労働者派遣が可能になった

その後、急速に増加してきている。ただし、比率としては大きいものではなく、雇用者のうちの5%程度。

派遣契約が存続している間だけ雇用関係が発生するような形態（登録型）になっていることが多いため、派遣契約も「非正規雇用」に通常含めている。

## 3 キャリア論の基礎概念

### 3.1 キャリア（career）とは

キャリアに関する研究は、経営学や産業心理学の分野でおこなわれてきた。

- (1) 組織のなかの出世コース
- (2) 生涯を通じた職業上の地位達成
- (3) 人生の諸領域における長期間の経歴

この授業では3番目の意味で使う。

## 3.2 キャリアにおいて獲得されるもの

- 地位 (status) ..... 序列的な階層構造の中の位置 ( 次々回)
- 報酬 (reward) ..... お金、財産、権力、威信、名声
- 人的資本, 社会関係資本

これらを獲得していく過程のことを「キャリア形成」「キャリア発達」(career development) と呼ぶ。キャリア形成には、それまでの段階で何を獲得できているかが重要である。

## 3.3 キャリアの主観的側面

キャリアをどのように進んでいくかは、家族、学校、企業、政府などによってある程度の道筋がつけられている。しかし、最終的に進む方向を決めるのは本人である。

その人自身が自分の能力、適性、欲求、大切にすべき価値などをどのように意識しているか

「キャリア・アンカー」(career anchor) とは.....

## 3.4 人生の諸領域におけるキャリア

人生のあらゆる局面で、長期間にわたって参加するものについて、「キャリア」が存在する。「家族キャリア」「職業キャリア」「学校キャリア」「地域社会キャリア」など。

## 3.5 領域間の葛藤と調整

ある領域でのキャリアを追求すると、他の領域でのキャリアに悪影響を及ぼすことがある。

キャリア間の葛藤 ( conflict )

葛藤の起こる原因 ..... 資源の有限性

例: 授業に出ながらアルバイトをすることはむずかしい。どちらを優先するか?

ある領域で獲得したものが他の領域でも使える場合には、葛藤は起こりにくい。むしろ、相乗効果が発揮されて、両方ともうまくいくケースもある。

## 文献

- Becker, G. S. (1976) 『人的資本: 教育を中心とした理論的・経験的分析』(佐野陽子訳) 東洋経済新報社 .  
Schein, E. H. (1991) 『キャリア・ダイナミクス』(二村敏子・三善勝代訳) 白桃書房 .