

審査の結果の要旨

氏 名 小前 和智

論文題目：パネルデータを活用した就業状態の移行に関する実証研究
—雇用形態、正社員転換、ハラスメントへの着目—

1. 学位授与に関する審査結果

2023年11月30日に提出された本論文について、審査委員会（審査委員：太田聡一（慶應義塾大学）、川口大司、神林龍（武蔵大学）、近藤絢子、玄田有史（互選による主査））が設置され、論文の審査を行った。その上で、2024年1月12日に公開での論文発表会（オンライン参加も可能な対面形式で実施・審査委員以外参加者3名）ならびに口述試験を実施した。

論文及び最終試験の内容に関する詳細かつ慎重な審査の結果、全審査委員の一致をもって、小前和智氏に対し、博士の学位を授与するのが妥当との結論に達した。

2. 論文の内容（要旨）

2-1. 論文の概要と構成

本論文は、約5万人の同一個人を複数年に渡って追跡調査した、日本で最大規模のパネルデータ『全国就業実態パネル調査(JPSED: Japan Panel Study of Employment Dynamics)』（リクルートワークス研究所実施）をフルに活用し、日本の労働市場における就業状態の移行等の実態について実証的に把握考察したものである。本データの個票は、東京大学社会科学研究所 SSJ データアーカイブから二次分析用に提供されており、その機会を用いることで、本論文の大部分が作成されている。

主たる分析テーマは、現在の日本の労働市場の主要な関心事となっている正規・非正規雇用間の移行及び職場のハラスメントとそれに関連した転職等である。特に後者は、実証的な労働経済分析としては、先駆的な内容を含んでいる。

本論文の構成は以下のとおりである。

- 第1章 本論文の位置づけ
- 第2章 期間・時間・呼称から考える多様な雇用形態
- 第3章 女性の正社員転換
- 第4章 職場におけるハラスメントに関する実証分析
- 第5章 まとめと今後の課題

2-2.各章の内容と含意

第1章は、本論文の目的ならびに JPSED に関する説明にあてられる。特に JPSED がインターネット調査である点を考慮し、総務省統計局『就業構造基本調査』と比較しつつ、復元推計の代表制及び信頼性を検証している。その結果、一部業種、年間収入、労働時間等の構成に一部偏りがみられるものの、分析には概ね問題がないことが確認されている。

日本の労働研究においては、不安定雇用や処遇格差を考察する際には、職場での「正規雇用・非正規雇用」による呼称という世界的に類の少ない区分が中心的に用いられてきた。実際、先行研究では、この職場による呼称の違いこそが、不安定雇用や処遇格差を主として説明する区分となっていることが多くで指摘されてきた。その一方で、実際の労働に関する法律ならびに政策は、「フルタイム・パートタイム」といった労働時間による区分や、「無期雇用・有期雇用」などの契約期間の区分を用いて、組み立てられているのが一般的である。

本論文の第2章は、この研究と実際の隙間を埋めるべく、正規・非正規といった従来からの呼称による二分法的な区分に加えて、2010年代に広がりみせた雇用形態の多様化が処遇にもたらす影響について、JPSED を用いて新たな角度から実証分析したものである。具体的には、雇用労働者の勤務形態を、契約期間（無期・有期）、労働時間（フルタイム・パートタイム）、職場呼称（正規・非正規）から8類型に区分し、それらの区分ごとの獲得賃金、訓練状況、無期フルタイム呼称正社員への転換可能性等を多角的に検討している。その結果として、正社員の呼称が賃金のみならず厚く処遇されているということを JPSED から改めて確認できるとしている。その上で、特に短時間就業が認められた無期雇用の正社員ほど相対的に有利な処遇にあることが独自に見出された。

無期短時間正社員は、それまでフルタイムで働いていた正社員が、おそらくは多くが一時的であることを条件に、都合により短時間で働いている状況などが想定され、いまだ一般的な普及はみられていない。しかし、短時間社員でありながら正規登用されたり、正社員のまま柔軟に短時間勤務を可能とする環境が整備されれば、無期短時間正社員が今後拡大する余地はある。正規・非正規間の格差を解消し、安定雇用を広く拡大していくための方策として、良好な処遇にある無期短時間正社員の普及提案につながる小前氏の本章での分析は、政策含意としても一考に値するものといえる。

正規・非正規間の格差問題の核心にあるのは、女性就業者の多くが諸般の事情から非正規雇用を選択せざるを得ないという家庭面などの社会的現実と、いったん非正規雇用となった場合、正規へと移行する機会が限定されているという就業面での構造的課題である。ただし、非正規雇用で当初採用された女性が、その後に同じ職場において正社員に登用されるケースも少ないながら存在するののもまた事実である。

そこで第3章では、出産等のライフイベント等の影響により離職経験をもつ女性が、中途採用の非正規雇用者として再参入した際、どのような状況において企業内での正社員転換が可能となっているかを分析している。ここでは同一個人を複数年にわたり追跡していると同時に、パネル調査として類のない大規模標本を有することから、正規転換という希少

なサンプルを含む JPSED の利点を最大限に活用した考察が行われている。

本章の従来の研究にはない発見として、非正社員として入職する際に、当初から相対的に高い時間あたり賃金を支払われていた女性非正規雇用者ほど、その後に同一会社内で正社員転換している可能性が高くなっていることが見出されている。具体的には、採用後 2 年以内に正社員に転換された女性には、他の非正規雇用と比較して、入社当初から 3 割程度の高い賃金プレミアムが設定されていたと述べられる。さらに一定の条件をもと、このプレミアムの規程要因を分解分析したところ、その大部分が統計的には観察されない領域に属していたという。

これらの結果について、小前氏は、企業が人事管理上、正社員登用の可能性のある一部の女性社員に対し、正規雇用転換を想定した試用期間的な位置づけとして非正規雇用の一部を運用していると解釈する。実際、労働供給の時間的制約等の懸念から非正規雇用を選んだ女性に対し、企業が正社員としての登用可能性があることを高い賃金というシグナルによって当初から示すことにより、制約解消とあわせて正社員を志向するインセンティブをもたらすことには一定の経済合理性がある。「正社員登用あり」の求人情報のもと、入社当初から相対的に高い賃金が支払われることで企業から正社員登用の期待を感じ、実際に正社員化に向けて一部の女性非正規雇用者は努力し、実現していることが考えられる。

言い換えれば、低賃金のまま継続就業となる多くの女性と、高賃金を提示され正社員に移行する一部の女性への分離をもたらすシグナリング均衡が、非正規雇用労働市場の実態の一部を表しているともいえる。この点は非正規雇用や正社員転換に関する研究に対し、新たな事実や解釈を供する独自の内容となっている。

続く第 4 章では、JPSED と独自に実施された 2 つの調査を用いて、職場におけるハラスメントの見聞及び実際の被害について実証分析している。これまでもハラスメントに関する研究は少なくないが、職場でのパワーハラの見聞や被害に関する実態調査を用いた実証分析は、日本の労働研究では希少な試みである。分析は、ハラスメント見聞が離職や精神状態に及ぼす影響や、直接的な被害が転職後の再被害に及ぼす影響などにも拡張されている。

JPSED を用いた分析では、社員のストレス過多の他、上司による不十分な職場管理や安全管理といった劣悪な労働環境ほど、ハラスメントが見聞されることが、ここでも確認された。さらにまた職場のハラスメントの結果として、短期勤続者は離職率を高める一方、中長期勤続者は主に精神状態を悪化させる傾向があることなどが観察された。個別効果を除いた分析では、ハラスメント見聞と離職・健康等の関係は、社員全般の他、特に男性正社員で密接であるという結果も得られている。

また東京大学社会科学研究所で実施した「職場内の人間関係と問題解決に関するアンケート」の使用許可を得て行った分析では、正社員を対象にパワーハラスメントによる直接的な被害について分析した。その結果、上司と部下の間のコミュニケーション不足、失敗に対する許容度の低い職場環境ほど被害が発生しやすい傾向があり、一方で同僚間の適度なコミュニケーションの確保が抑制傾向につながることも等が確認されている。

さらに独自の発見として、ハラスメント被害を原因として離職した男性について、前勤務先を5年未満で離職した場合や再就職までの期間が長い場合などを中心に、新しい職場でも再びパワハラ被害に遭う可能性が高くなっていた。なお本論文では、その結果からパワハラは被害者の属性によって誘発されるものであると即座に解釈することは、慎重に避けられている。むしろその事実、被害が発生しやすい職場群とそうでない職場群に労働市場が分断され、ハラスメントが頻発する職場群にしか就業できない労働者が一定程度存在するという日本の労働市場の構造を新たに検出したとの解釈も可能であり、重要な問題提起と考えられる。

いずれにせよ、厚生労働省が設置している総合労働相談コーナーへの相談案件の大部分を「いじめ・いやがらせ」や「ハラスメント」に関する事案が占める現状において、本章の研究は職場のパワハラに関する実態についての日本での実証分析の嚆矢となるものである。

最後に第5章において、各章の要約と若干の政策的含意が述べられており、あわせて今後の研究課題も整理されている。そこでは短時間正社員の普及につながる多様な正社員拡充に関する政策、非正規雇用の労働供給制約を緩和するための保育政策、パワハラ被害者への相談体制や固有の再就職支援策の充実といった、具体的な政策提案も示されている。これらの提案のなかには、既に政策として実施されているものも少なくないが、その必要性ならびに重要性を詳細なパネルデータを用いて再確認したことには学術的な意義があると評価できる。

3. 論文審査及び最終試験の結果（要旨）

以上の研究内容については、第2章から第4章の基本となる3本の査読付き論文（研究ノートを含む）が『日本労働研究雑誌』『日本経済研究』に投稿採択されるなど、既に一定の学術的評価を獲得しており、全体としても博士論文の水準に達していると総合的に評価できる。

本論文の作成過程において、小前氏はJPSEDの利用者として、その調査の持つ価値や可能性を存分に活用してきた。現在、小前氏はJPSEDに対する理解と経験が認められ、調査実施主体であるリクルートワークス研究所に研究員/アナリストとして採用され、JPSEDの提供者として、実査、分析、普及などを担当する立場についている。

今後もJPSEDの実施継続を通じ、日本の労働研究のデータ・インフラストラクチャーの構築や持続について、小前氏の尽力と貢献が期待されている。本研究は、小前氏がJPSEDを学術的かつ実践的に運営・分析し得るだけの博士号に資する技量を十分に有することを示すものでもある。

なお、本論文の内容に対しては、口述試験ならびにそれ以前に実施した2回にわたる予備審査会でも、分析の深堀が必要である点も審査委員より指摘された。例えば、雇用形態の選択や移行とその背後にある業務タスクとの関係の発見、無期短時間正社員の就業理由についてのより詳細な分析、（最低賃金や社会保険などの政策パッケージを含む）呼称に起因す

る格差を是正するための政策提案など、本論文及び口述試験においても言及はなされているが、更に検討が必要であろう。

ただ、それらの課題は、企業の意図を把握するための事業所調査との組み合わせによる新たな事実の発見や、JPSED の利点を活用した中長期的な移行に関する検証などをはじめ、今後、小前氏が JPSED の運営の一翼を担うなかで、より詳細な考察を行うことが期待される。併せて複数の審査委員からも指摘のあった、結局、正規・非正規の「呼称」の違いとは何を物語っているのかという問いの解明は、小前氏のみならず、日本の労働研究者にとっての共通の継続課題であると認識すべきであろう。

以上より、論文審査及び最終試験の結果、審査委員一同、小前和智氏に博士号の学位を授与するのが妥当であるという冒頭の結論に至ったことをここに報告する。

よって本論文は博士（経済学）の学位請求論文として合格と認められる。

令和 6 年 1 月 1 5 日

審査委員 玄田 有史（主査）
太田 聡一
川口 大司
神林 龍
近藤 絢子