

ホワイトカラーの正社員登用における候補者選抜の基準 エンターテインメント企業 X 社の事例

平野 隆廣

本研究の目的は、ホワイトカラー職の正社員登用における候補者選抜の評価基準を明らかにすることである。日本の非正規労働者人口は、1990年から僅か20年余りで倍増し、多くの職場で非正規労働者の基幹労働力化が進んでいる。非正規労働者(以下、非正社員)の増加は、生産性の低下、格差の拡大といった問題を引き起こし、社会に悪影響を及ぼすことが懸念されている。近年、この状況を是正するため、非正社員が就業する企業内での正社員登用を促進させるための法整備が進められる等、企業における正社員登用制度導入への期待が高まっている。このような社会的背景から、本研究を実施するに至った。

研究目的を果たすために、3つの研究課題を設定した。①ホワイトカラーの職種における非正社員は、どのような過程を経て、正社員へ登用されているのであろうか。②ホワイトカラーの職種における非正社員は、正社員登用の候補者に選抜される過程において、職場の上司からどのような人材育成の支援を受けるのであろうか。③ホワイトカラーの職種における非正社員は、正社員登用の候補者に選抜される過程において、職場の上司からどのような基準で評価を受けるのであろうか。

本研究では、X社のA部とB部の課長職12名を対象にしたインタビュー調査に基づいて事例分析を行った。また、事例分析を裏付けるために、同部の非管理職者82名に対して簡易的なアンケート調査を実施した。尚、この調査対象部門の特徴は、非正社員が正社員と同様の職務に従事している点である。

分析の結果、上記3つの研究課題について、以下の発見事実が確認された。①ホワイトカラーの職場において、非正社員が採用されてから正社員登用の候補者に選抜される過程は、「採用段階」「見定め段階」「推薦段階」の3段階に分類される。②正社員と非正社員が同様の職務を担っている職場では、非正社員が正社員登用のための人材育成の支援を受けるのは希であり、積極的な人材育成を経験している場合でも、日常業務の範囲内で複雑または高度な仕事を体験するのが中心である。③「採用段階」において重要視される評価基準は、「コミュニケーション能力」と「長期勤務する意思表示」であり、「見定め段階」で重要視されるのは「業務への取組姿勢・態度」「組織へのコミットメントの度合い」「職務遂行能力」「適応力」の4つである。また「推薦段階」において、重要視される基準は、非正社員個人に対する評価ではなく、「入社した順番」という年功序列的な慣例であった。

本研究の学術的な貢献は、基幹労働力として就業する非正社員が企業に採用されてから正社員に登用するまでの過程を段階的に捉え、その各段階でどのような人材育成と正社員候補者の選抜が行われているのかを明らかにした点である。

指導教員：小川憲彦准教授