

論文要旨

アミューズメント企業における「正規登用フリーター」の特徴とキャリア ーゲームセンター運営会社 A 社の事例研究ー

指導教授：佐野 哲教授

経営学研究科 経営学専攻 修士課程

人材・組織マネジメントコース

清水 徹

本研究の目的は、A 社の事例をもとにアミューズメント企業の現場において、正社員になれた者となれなかった者の違いを、本人の能力および環境から明らかにすることである。

非正規雇用者の労働者全体に占める割合が増加している。また、近年 35 歳以上の中高年フリーターも増加しており、問題視されている。A 社においてもそれは同様である。正社員登用制度はあるものの、全契約社員店長の中でも正社員登用者は年間わずか 3%~5%程度にすぎない。今の仕事が好きで能力的にも優秀であるにもかかわらず、将来への不安から会社を去っていった契約社員が数多くいる。また、現在残っている契約社員も同様の不安を抱えながら日々働いている。彼らは正社員に登用されるという確実な保証のないまま、年齢だけ重ねている。社会的背景というよりも、彼らをなんとかしたいという個人的な感情からこれらの問題意識を持つにいたった。

本研究では、これまであまり検討されてこなかったゲームセンター現業職の正規登用の実態を探るために、先行研究をふまえて以下の 2 つの研究課題を設定した。

- ① 非正規から正規に登用される者とされない者にはどのような意識、能力、外部環境の違いがあるのか。
- ② 非正規から正規への登用制度において、開発部門などのホワイトカラーとゲームセンター現業職ではそのプロセスに違いはあるのか。

これらの課題を検証するため、A 社のアルバイト、契約社員、登用正社員の合計 21 名へのインタビュー調査を実施し事例分析をおこなった。分析の結果、以下の知見がえられた。

A 社において、契約社員から正社員に登用されるためには学歴は必要ないが、ある程度の学力は必要とされた。ただし、これは登用試験前に十分な学習時間が取れるかどうかといった環境的な側面が強かった。アルバイトから契約社員への登用時と、契約社員から正社員への登用時では、求められる能力に明らかな違いが見られた。契約社員店長から正社員になるためには、「推薦」「筆記試験」「面接」の 3 つの工程をクリアする必要がある。「推薦」段階では売上を上げる能力と上司へのアピール力、「筆記試験」段階ではある程度の基礎学力と、

試験の学習時間を確保できる環境、「面接」段階では「新卒正社員と同等の社会人としての基本能力」が重要視されることが示唆された。また、それぞれの段階において、上司や同僚の支援、家族・パートナーの理解が重要であることも明らかになった。先行研究では、非正規雇用者の正社員登用に「年功序列的慣例」が影響を与えるという結果であったが、ゲームセンター現業職ではそのような傾向はみられなかった。むしろ、早い段階で店長になっていた者が、正社員に登用されている傾向にあった。また、30代中盤で正社員に登用されている事例もあり、「20代前半で正規に移行していないとその後脱却できない」という先行研究の主張とは必ずしも一致しなかった。

本研究の貢献は、A社の事例をとおして正社員登用制度の現場での運用実態と、ホワイトカラーとゲームセンター現業職の職種による違いの一端を明らかにしたことである。また、非正規雇用者のリアルな声を数多くインタビュー記録として残すことができた。今後の非正規問題を研究するうえでの資料的な価値としても、一定の成果をあげられたのではないかと考える。