

企業の雇用調整と雇用形態の不平等

——企業の不平等レジームに注目して——

慶應義塾大学大学院 田上皓大

1 目的

本研究の目的は、近年関心を集めている「企業の不平等レジーム」という概念に注目して、労働市場の不平等を明らかにすることである。企業の不平等レジームに注目する視点において、労働者の扱い方が企業ごとに異なり、それが不平等の生成に寄与していると考えられる (Tomaskovic-Devey & Avent-Holt 2019 など)。企業による労働者の扱い方の差異を検討するために、本研究では労働者の雇用調整経験に注目する。

先行研究では、企業ごとの雇用調整のタイプや雇用調整速度が分析されている。一方で、同一の雇用調整が、異なる企業において同じような形で適応されているかは十分に明らかになっていない。そこで本研究では、同一の雇用調整に関して、その対象となる労働者の属性が企業ごとに異なるのかを分析する。また、近年の不平等構造の重要な次元の一つが雇用形態であることを鑑み、特に雇用調整に関する正規・非正規雇用の不平等及びその不平等の企業間の異質性に注目する。

2 方法

分析には、連合総合生活開発研究所が2009年4月に実施した「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート, 2009.4」の個票データを使用する。方法には、残業規制と所定労働時間削減のそれぞれの雇用調整経験の有無を従属変数、企業属性（企業規模・労働組合）と個人属性（性別や雇用形態等）を独立変数とするロジスティック回帰分析を用いる。さらに、企業規模と雇用形態の交互作用を検討する。

3 結果

基本的な結果としては、①大企業もしくは労働組合のある企業の労働者が残業規制を、②非正規雇用労働者が所定労働時間削減を、③正規雇用労働者が賃金カットを経験しやすいという、先行研究と整合的な結果が得られた。また、企業属性と雇用形態の交互作用を検討した結果、次のことが明らかになった。④大企業では、正規雇用を対象に残業規制が、非正規雇用を対象に所定労働時間の削減が行われていた。⑤労働組合のある企業では、残業規制に関して雇用形態間で差異はない一方で、所定労働時間の削減に関しては主に非正規雇用を対象としていた。

4 結論

残業規制が賃金所得に対する残業プレミアの減少、所定労働時間削減が賃金所得のベース水準の減少を意味していることを踏まえれば、非正規雇用が雇用調整によって経験した負の影響は大きいといえる。本研究は、同一の雇用調整の対象となる労働者が企業規模や労働組合の有無によって異なっているということを明らかにした。さらに、そのような企業の不平等レジームが雇用形態間の不平等と関連していることが示唆される。

文献

Tomaskovic-Devey, Donald and Dustin Avent-holt. 2018. *Relational Inequalities: An Organizational Approach*. Oxford University Press.

謝辞 二次分析に当たり、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 データアーカイブから「勤労者の仕事と暮らしについてのアンケート, 2009.4」（連合総合生活開発研究所）の個票データの提供を受けました。