

「複線型雇用管理下の技能形成と処遇の公平性」

獨協大学経済学部経営学科

仙田 幸子

大企業における非コア従業員の主観的・客観的キャリアについて、都内私立大学を卒業後1-8年目の男女に対するインタビュー調査、大手商社9社で働く女性一般職を対象とした質問紙調査、ホワイトカラー814人に対する郵送調査の3つのデータの分析結果をもとに報告した。結果の要点は次の3つである：(1) 男性総合職・女性総合職・女性一般職の間で中期キャリア展望が異なる；(2) 自職場内での技能の中心性は一般職のほうが総合職よりも高い；(3) 処遇の公正性の認知は一般職のほうが総合職よりも低い。以上の結果から、非コア従業員の雇用管理の問題を2点指摘した。(A) 将来構想の意味形成パターンが非コア従業員とコア従業員とでは異なるが、その多様性が雇用管理に反映されていない。(B) 非コア従業員に特有の技能（職場のなかでの「隙間の仕事」について臨機応変にカバーする）が処遇に反映されていない可能性がある。