2025 年度 若手・女性研究者奨励金 レポート

研究課題	**高度基幹化非正社員が知覚する心理的契約**
キーワード	①非正規労働、②基幹化労働力化、③心理的契約

研究者の所属・氏名等

フリガナ 氏　名	ハヤシベ　ユカ 林部　由香
配付時の所属先・職位等 （令和７年４月１日現在）	岡山商科大学経営学部経営学科　助教
現在の所属先・職位等	岡山商科大学経営学部経営学科　講師
プロフィール	2025 年神戸大学大学院経営学研究科博士課程後期課程単位取得後退学。博士（経営学）。専門分野は組織行動論、人的資源管理論。現在の主たる研究テーマは基幹化非正社員と職場の人々の関わり合いについて。

1. 研究の概要

本研究は、企業貢献度の高い「高度基幹化非正社員」が、自身の役割や職務の拡大をどのように受け止めその職場での勤務を続けるのか、ということを個人側の認識から明らかにすることを目的としている。

研究開始時には、組織と個人の間で形成される互恵的な相互関係の総体である「心理的契約（Psychological contracts)」の概念を用いることで分析を行うことを構想した。しかし、インタビュー調査で得られた内容を分析している中で、対象者が語る経験は、心理的契約の概念で捉えることができる２者間の交換関係として理解するよりも、正社員でも一般的な非正社員でもない「境界的な立場」を高度基幹化非正社員がどのように意味づけているのか、と捉えるほうが、彼ら彼女らの複雑な心理を描くことができると判断した。さらに分析を進めていく中で、高度基幹化非正社員らが自身の働き方を解釈する上では職場の制度だけではなく、「職場の人々との関係」が重要な意味を持つことも明らかになった。

まとめると、申請時の「高度基幹化非正社員の心理」という問題意識は継承しつつも、本研究では分析の焦点を心理的契約から「境界人としての基幹化非正社員」と「職場の人々との関わり」へと分析の焦点を発展させた。その結果、高度基幹化非正社員は正社員と非正社員という二つの世界の境界に位置しながら、職場で得られる承認を手がかりとして自身の働き方を意味づけていることが示された。

2. 研究の動機、目的

日本企業では、経営効率化を背景として、非正社員が補助的業務を超え、正社員に近い働き方を担う「基幹労働力化」が観察されてきた。基幹化の中でも、職務の高度化、責任の上昇、労働時間の長時間化といった企業拘束性の増大を伴うものは「高度基幹化」に分類される。

従来の研究では、基幹労働力化が労働者にとってポジティブなものか、あるいはネガティブなものかという評価が、主として研究者の視点から論じられてきた。しかし、このような議論では、労働者にとっての基幹労働力化の理解が一面的になりやすいという課題がある。そこで本研究では、基幹労働力化をポジティブなものか、ネガティブなものかという一面的な見方で捉えようとせず、「そもそも非正社員は、基幹化された自身の働き方をどのように意味づけて

いるのか」という問いに立ち戻る。つまり、基幹化非正社員の行動や態度を評価する前に、基幹化された個々の非正社員が何を経験し、それをどのように理解しているのかという、彼ら彼女らの経験世界を捉えることを目的とした。こうした検討は、高度基幹化非正社員の定着や持続可能な雇用関係を考える上でも重要である。

3. 研究の結果

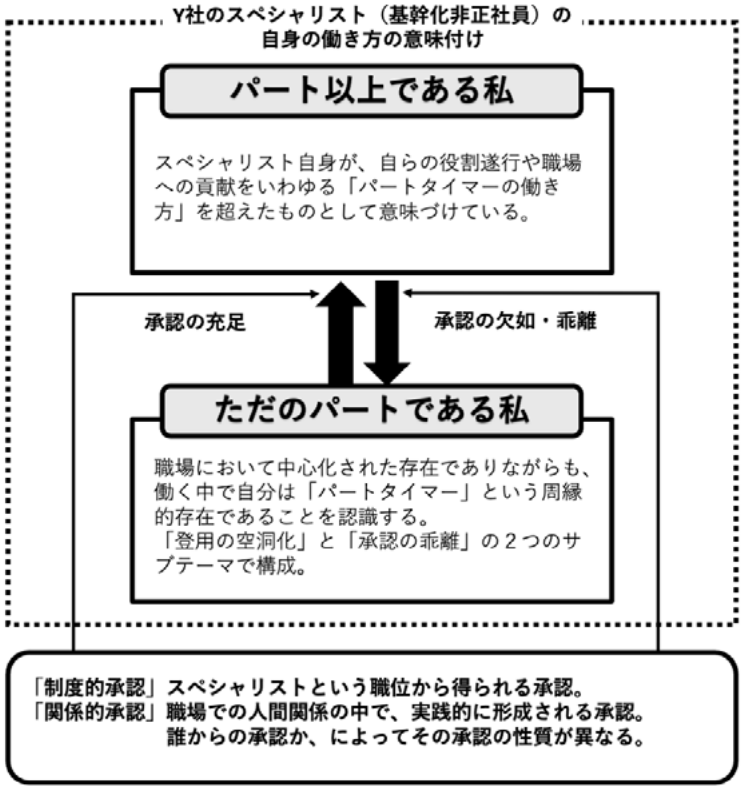
ドラッグストアチェーン企業Y社に勤務する高度基幹化非正社員へのインタビュー調査を実施し、彼ら彼女らが自身の働き方をどのように意味づけているのかを分析した。

分析の結果、スペシャリストたちは自身の働き方を「パート以上である私」と「ただのパートである私」という二つの異なる自己理解を通して捉えていることが明らかとなった。「パート以上である私」とは、店舗運営や新人教育、売場管理などを担い、正社員に近い責任や役割を果たしている自分自身の姿である。その一方で、「ただのパートである私」という自己理解も同時に存在していた。スペシャリストは重要な役割を担いながらも、雇用区分上は非正社員であり続けるため、自らを「所詮はパート」と位置づける側面を持っていた。

さらに、こうした二つの自己理解には「制度的承認」と「関係的承認」が関わっていた。制度的承認とは、職位や役割、評価制度などを通じて組織から与えられる承認であり、関係的承認とは上司や同僚、顧客との日常的な関わりの中で得られる承認である。スペシャリストは、制度的承認と関係的承認、もしくはそれらの欠如や乖離の中で、自身の働き方を「パート以上である私」と「ただのパートである私」の間で解釈し続けながら、自己の役割や貢献の意味を調整していることが明らかになった。

本研究に関する成果および成果報告は以下の通りである。

(1)論文
・林部由香（2026）「境界を生きる基幹化非正社員:職場の人々との関わりに着目して」神戸大学大学院経営学研究科博士論文
(2)報告
・日本労務学会全国大会（兵庫県立大学）「非正社員の基幹労働力化受容:職場での他者との関係に注目して」(単独報告 2025年7月26日
・岡山商科大学経営学研究会「非正社員の基幹労働化に関する質的研究」2025年11月26日。



4. 研究者としてのこれからの展望

私はこれまで、経営学では必ずしも十分に光が当てられてこなかった人々に関心を持ち、その人たちが働く中で何を考え、何を感じているのかを明らかにしたいと考えて研究を続けてきました。本研究においても、基幹化非正社員を単なる制度上の存在として捉えるのではなく、彼ら彼女らがどのような経験をし、その経験にどのような意味を与えているのかを描くことを試みました。そして、その成果を博士論文としてまとめることができました。

現在の最も大きな目標は、本研究をさらに発展させ、単著として出版することです。基幹化非正社員は職場運営を支える重要な人材であるにもかかわらず、これまでは主として生産性や職務遂行といった客観的な側面から議論されることが多かったように思います。しかし本研究では、表面的には問題なく働いているように見えても、その内面では複雑な思いや葛藤を抱えながら働いている姿が明らかになりました。こうした思いや葛藤に目を向けないままでは、モチベーションの低下や離職につながる可能性があると考えています。本研究で得られた知見を、研究者だけでなく、企業の実務家や働く人々にも広く知っていただきたいと考えています。

また、これからは日本国内だけでなく、海外でも活躍できる研究者になることを目指しています。本研究で取り上げた高度基幹化非正社員は、日本の雇用慣行の中で生み出されてきた特徴的な存在であり、日本社会の働き方を理解する上で重要な研究対象であると考えています。現在、私はドイツ・キール大学の人的資源管理講座と国際共同研究を行っています。こうした国際的な研究活動を通じて得た経験や知見を活かしながら、今後は国際学会での研究発表や海外学術誌への投稿にも積極的に取り組みたいと考えています。



（→ドイツ・キール大学でのミーティング）

5. 支援者（寄付企業等や社会一般）等へのメッセージ

このたびは研究活動をご支援いただき、心より感謝申し上げます。皆様からいただいたご支援のおかげで、本研究を進めることができ、その成果を博士論文としてまとめることができました。

私は研究活動を行う中で、研究にはどのような社会的意義があるのかを常に考えています。研究の成果はすぐに目に見える形で現れるものではなく、その価値が社会に届くまでには長い時間がかかることもあります。しかし、人々が当たり前だと思っている社会の仕組みや働き方を問い直し、これまで十分に語られてこなかった人々の経験や思いを明らかにすることには、大きな意義があると考えています。本研究では、職場を支える重要な存在でありながら、心理的な側面についての理解が限定的であった基幹化非正社員の人々に焦点を当てました。

皆様からいただいたご支援を励みに、今後も研究に真摯に取り組み、その成果を社会へ還元してまいります。そして、一人でも多くの人がよりよく働き、生きることのできる社会の実現に微力ながら貢献していきたいと考えています。改めまして、このたびのご支援に心より御礼申し上げます。