

氏 名	三 島 重 顕
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	経 博 第 249 号
学位授与の日付	平 成 18 年 3 月 23 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 1 項 該 当
研 究 科 ・ 専 攻	経 済 学 研 究 科 組 織 経 営 分 析 専 攻
学 位 論 文 題 目	日 本 に お け る フ リ ー ・ エ ー ジェ ント 社 会 の 到 来

論文調査委員	(主 査) 教 授 日 置 弘 一 郎	教 授 八 木 紀 一 郎	教 授 久 本 憲 夫
--------	------------------------	---------------	-------------

論 文 内 容 の 要 旨

本論文では、フリー・エージェントの概念を、「正規雇用者として組織に所属することなく、他者による時間的、空間的、対人関係的、また職務内容的な制限を受けずに、本人の自由裁量に基づいて働くこと」と定義している。さらに、この定義には、意図してフリー・エージェントになるか、あるいは、非自発的にフリー・エージェントになるかについては区分をしていない点に特徴がある。このフリー・エージェントが本論文における考察の対象である。

IT の進歩は、我が国の労働状況に明暗を伴う 2 つの大きな可能性をもたらしている。一方は、労働者を拘束する企業組織からの独立で、自分の自由意思にしたがって働くことができる労働にとって明るい可能性である。他方は、企業内の効率化が非情なまでに徹底され、リストラがはびこるとともに、労働者はそれを回避するために組織の無理な要求を断ることが困難となり、ますます厳しい労働条件を強いられる暗い側面の可能性である。リストラされた労働者や正社員として就職できなかった新卒者は、不本意な状態でフリーターや派遣社員などとして働くことを余儀なくされる。いずれの状況でもフリー・エージェントの析出が予想される。つまり、フリー・エージェントの出現という同じ現象に対して極めて楽観的な可能性と、悲観的な可能性が同時に提出されている。

我が国の現状がどちらの可能性をより高めているか、また今後高めていくかという点が論文の中心的な課題である。この問いに対して、第 1 章では、企業内の労働形態の多様化、職種別、産業別、企業規模別、フリー・エージェントの供給者としての企業、フリー・エージェントの需要者としての企業という二つの視点から企業が論じられている。

第 2 章では、現代の労働者を二分する「安定志向」と「やりがい志向」という労働意識の違いに着目し、タイプが明確に示されていないフリー・エージェントの分類が試みられている。この分類でのフリー・エージェントのタイプ間の移動状況が論じられ、その移動のメカニズムの分析が行われる。

第 3 章では、フリー・エージェントという働き方が普遍化している米国と、それが徐々に定着してきた日本が対比される。特に、意識してフリー・エージェントを選択する労働者の動機に焦点を当て、彼らが自己実現を重視している点から、日米両国民の自己概念を比較対照し、日本の今後の展望を考察される。特に、フリー・エージェントが組織帰属を含まない労働であると考えられるために、人格の構造における差異にまで言及されている。

第 4 章では、非意図的にフリー・エージェントとなってしまった人々にスポットライトを当て、彼らに動機づけを与えるための方策を考察している。フリー・エージェント研究の先駆者である Daniel. H. Pink (2001) の用いた Maslow の理論をより深く精査し、彼の自己実現概念を用いて、非自発的フリー・エージェントに対する具体的な労働意欲の改善策を提示した。

最終章では、労働政策の視点に立ち、フリー・エージェントに対する現在の日米両国の労働政策の分析、ならびに各タイプへの政策に関する今後へのインプリケーションが論じられる。具体的な政策提言の基礎として、欲求充足としての自己実現の枠組みを与えうる仕事の提供が提案されている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、最近のホットな論点である、ニートやフリーターという存在を視野に置きつつ、非雇用型の労働について考察しようとする意図を持っている。この領域では、ややもすると病理現象として非雇用型の労働を扱いがちであるが、裁量労働制や在宅勤務など、雇用という枠組みを超える形態が一般化していることをふまえるならば、単に病理としてだけではなく、バランスのとれた形で労働の状況を捉え直す試みが必要である。その意味では本論文の意図は非雇用型労働を正面からとらえなおし、その全体像を把握しようとする意図を持っている点で高く評価できる。

さらに、時間と空間を共有しないタイプの協働をとらえる視点として、帰属意識ではなく、自己実現を目指す労働としての位置づけを行っている点はこれまでにない視点を提供する。組織的協働によらない労働での動機付けはこれまでの労務管理の中ではほとんど考えられていない領域であり、その動機として自己実現が有効であることは十分に納得できるものでありながら、これまで論じられたことはない。自己実現はマスローによって提唱され、多くの賛同者を持ちながら、その実態を考えるとという方向の議論が少なく、学説史の中に埋もれた概念であった。その概念を再生するばかりではなく、フリー・エージェントの振る舞いを理解するためのキー概念として用いようとする試みは、独創的であり、重要な論点であるといえてよい。

論文の構成としては、フリー・エージェントの把握とその内部構造を分析しようとして、類型化を試みている。この類型そのものも、これまでにない類型であり、病理と考えられるものから、将来の可能性を期待させるタイプまで、一望できるような類型を試みたいとは十分に理解できる。

ただし、この類型において、病理状態のタイプに対する現在の関心に引きずられ、等距離の自由な労働としてのフリー・エージェントの側面を十分に見通しているとはいえない。現在の関心が労働に対する態度の変容に向けられており、労働の中での自己実現という枠組みを描き出す意図を持ちながら、それを明確には抽出し得ていないという嫌いがある。提出している視点は極めて有意義であるが、それを描ききるまでの理論的、実証的分析に至っていないことは学問的蓄積がまだ十分ではないことを示している。もちろん、この課題を解決することは相当の力量がなければ不可能であり、大学院修了時の力量では手に余ることは明らかである。

また、雇用全体の中でのフリー・エージェントの状況を描くという意味では、マクロの状況とミクロの行為を結びつけるという論理構造になっているが、マクロデータとミクロの整合性を確保するための論理構造が難しく、十分な説得力を調達することができていない。マクロデータの扱いも、その訓練ができていないためにマクロレベルでの現象を描き出す手続きがぎざぎざしている。さらに、マクロ現象をミクロの自己実現概念と接合するための枠組みが十分に彫琢されているとはいえない。

このような未熟な部分を残しつつも、非雇用型労働に対する新たな視座を提供した点、および、自己実現の概念によってフリー・エージェント型労働での動機付けの可能性を示した点は高く評価されてよい。よって、本論文を博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成18年1月30日論文内容と、それに関連した試問を行い、合格と認めた。