

[要旨]

情報サービス産業の下流工程における雇用関係ルール ——IT労働者の「採用・配置・指揮命令」に関する実証研究——

三家本 里実

本稿の目的は、情報サービス産業の下流工程における雇用関係ルールを明らかにすることにある。雇用関係ルールとは、雇用関係が何に基づいて形成されているのかといった際の基準であり、本稿では、「職務ルール」、あるいは「職能ルール」の指標を用いる。

情報サービス産業を対象とするのは、製造業を主たる適用対象としてきた日本的雇用慣行が、当該産業にも適用されるのかといった関心にもとづく。こうした問題設定は、1980年代以降、研究上の関心を集めてきた。それは、第一に、企業横断的な労働市場が形成されているのではないかとの視点、第二に、企業内の雇用関係が、職能（職務遂行能力）を基準とした評価・運用とは異なるのではないか、との視点からくるものである。そして、情報サービス産業のなかでも、上流工程と呼ばれる部分を中心に担う企業については、これまでの研究で「職能ルール」に該当することが明らかとなっているが、下流工程についてはこれが明らかにされていない。

本稿では、IT労働者へのヒアリング調査をもとに、「採用・配置・指揮命令」の各段階で、どちらのルールが当てはまるのかを分析した。その結果、採用および配置段階では「職務ルール」に該当するが、指揮命令によって「職能ルール」へと移行することがわかった。それは、何らかのトラブルが発生した際に、当初の職務範囲を超えた、属人的な対応が発揮されていたことに表れている。トラブルの原因は2つに分類することができ、スキルが標準化されていないことと下請構造に起因する。

以上から、情報サービス産業の下流工程では、一見「職務ルール」に適合的な雇用関係が見られるが、当初の合意が貫徹されていないことがわかる。それは、採用時に職務に関する合意があったとしても、それにもとづいて配置や指揮命令がなされるべきだとの認識が労使双方の間で成立していないために、アクターの行為によって変動していたのである。