HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	境界のないキャリア概念の展開と課題
Author(s)	宇田, 忠司
Citation	經濟學研究, 57(1), 63-84
Issue Date	2007-06-07
Doc URL	http://hdl.handle.net/2115/25167
Type	bulletin (article)
File Information	ES57(1)63-84.pdf

Instructions for use

Hokkaido University Collection of Scholarly and Academic Papers : HUSCAP

経済学研究 *57-1*
北海道大学 2007.6

境界のないキャリア概念の展開と課題

宇 田 忠 司

1．はじめに

本論文の目的は,境界のないキャリア(boundaryless career）概念に関わる既存研究のレビューを通じて，キャリア研究の理論的発展の新たな方向性を提示することである。

オーガニゼーショナル・キャリア（organizational career）と呼ばれる，ある特定の企業内での長期間に及ぶ安定的なキャリアのオルタナティブが模索されて久しい。90年代以降，市場の組織化や雇用の流動化といった働く個人を取り巻く状況の激しい変容に伴い，伝統的な企業内キャリアに代わる新たなキャリアを探る議論が盛んに展開されるようになった。このニュー・キャリアにまつわる議論において，とりわけ有益な視座と目され，キャリア研究における新たな理論的潮流を生み出したのが，境界のないキャリアあるいはバウンダリーレス・キャリア（Arthur, 1994；Arthur and Rousseau, 1996）という概念である。

バウンダリーレス・キャリアでは，主として，一企業の境界内に限定されないキャリア形成を捉えることで，伝統的なオーガニゼーショナル・キャリアが抱える限界の超克が図られている。つまり，特定の企業の境界内というフィールドに囚われないかたちで，キャリアという多様かつ複雑な現象を捉え直し，その実態およびメカニズムを解明していくことが志向されているのである。

この概念の提唱を契機に，欧米を中心に従来の企業内キャリアの枠におさまらない様々なキャリアにアプローチする研究活動が一層活発化した。それから10年以上が経過した今もなお，バウンダリーレス・キャリアに依拠した研究は各国で蓄積されており，キャリア論における主要な理論的潮流であり続けている。

それでは，この概念ひいてはニュー・キャリアに関わる先行研究において，一企業の境界に囚われないキャリアの実態は，どの程度明らかにされているのであろうか。また，バウンダリーレス・キャリアを援用して展開されている既存研究は，どのような限界を抱えており，その超克の方向性はどのようなものであろうか。本論文では，バウンダリーレス・キャリアに関する先行研究の詳細なレビューを通じて，これらの課題について考察していく。

2．境界のないキャリア概念

上述のように，境界のないキャリアあるいはバウンダリーレス・キャリアは，オーガニゼーショナル・キャリアが抱える限界を乗り越えるために提示された概念であった。単一企業の雇用環境下で展開されるオーガニゼーショナル・キャリアは，主として，Erikson (1963) や Levinson（1978）に代表される生涯発達心理学の議論を援用しながら理論的発展を遂げてきた。発達論的パースペクティブに基づくキャリア研究では，キャリアを，長期的に一段一段階段を昇っていくような階層的プロセスとして捉えている。つまり，働く個人は，基本的に，ある特定の階層状組織において加齢と共にキャリア・ステージを上昇しながら，自らのキャリアを形作っていくことが想定されているのである。

しかしながら，実際には企業内キャリア形成でさえ複雑かつ多様である。キャリア発達論では，アプリオリに提示された発達段階に沿わないかたちでのキャリア形成や必ずしもヒエラルキーの上昇を目指さないキャリア志向など，キャリアの個別性を捉えることは困難である[1)]。

また，そこでは，キャリアを安定した特定の企業内において形成されるものとして捉えられていることにも注意すべきである。キャリア発達論では，ある企業内において階層を上昇していく個人のキャリアを照射していたが，こうしたキャリア形成は，長期的な雇用慣行が存在する安定的な企業環境内で成し遂げられるものである。しかし，近年，企業は事業の選択と集中に取り組みながら，自己の境界を超えた組織的活動を展開するようになり（高橋，2000），伝統的な長期雇用制度の見直しと市場を見据えた戦略的人材マネジメントに取り組んでいる。このように，我々を取り巻く社会状況の変容に伴い，実際に，世界規模で，特定の企業内に囚われないキャリアを形成する個人が増大しつつある（Arthur, 1994；Arthur and Rousseau, 1996；Moralee, 1998；Pink, 2001）。したがって，企業という境界内におけるキャリアを前提とした理論的フレームワークでは，伝統的な企業内キャリアの枠に収まらない多様なキャリアを捉えることができない。

このような企業内キャリアが内包する限界を直視し，超克の方向性を模索する動きが，ニュー・キャリアにまつわる議論を巻き起こし，さらに，企業の境界に囚われないかたちでキャリアという現象を捉えようとするバウンダリーレス・キャリアの萌芽に結びついたのである。それでは，バウンダリーレス・キャリアは，具体的にどのような概念なのであろうか。

Arthurによれば，バウンダリーレス・キャリアは，主として，異なる企業の境界を横切る動き，雇用者よりもむしろ市場からの評価，企業を横断する情報ネットワークによって捉えることができるという（Arthur, 1994）。また，バウンダリーレス・キャリアは，オーガニゼーショナル・キャリア（単一の雇用環境で展開すると考えられるキャリア）とは，明確に区別されるべきものであると主張している。

そのうえで，バウンダリーレス・キャリアの重要性を強調する証拠として，次のように各国の雇用状況を挙げている。たとえば，Maguire（1993）によれば，アメリカでは，全労働者の雇用保有期間の平均が4年半であり，管理職や専門職の労働者に限っても6年であるという。終身雇用が常態であると見なされている日本でも，男性労働者の平均はわずか8年である（Cheng, 1991）。また，全雇用に占める大企業（従業員500人以上）の割合は，イギリスや他のヨーロッパ諸国で30%であり（Storey, 1994），日本はわずか15%であるという（Cestells, 1992）。このことから，安定した雇用やそれに基づくオーガニゼーショナル・キャリアは，徐々に支配的ではなくなり，それに代わるバウンダリーレス・キャリアが注目に値すると述べられている。

このように，Arthurらは，バウンダリーレス・キャリアをオーガニゼーショナル・キャリアの対極に位置づけているが，より具体的には次のような場合にそれを見出すことができるという（Arthur and Rousseau, 1996）。

まず最も顕著なのは，米国のシリコン・バレーにおいて典型的に見られるように，異なる雇用者の境界を横断するキャリアが形成されている場合である。第二に，大学教官や大工のように，現在の雇用者以外から承認や市場性を得るキャリアが形成されている場合である。第三に，不動産の仲介者のように，外部のネットワークや情報のおかげで持続的にキャリアが形

1）個人や職種によるキャリアの個別性を視野に納め，企業内キャリアに関する3次元の円錐モデルを提唱したSchein（1978）でさえ，階層的なキャリア形成に主眼を置いていた。

成されている場合である。第四に，伝統的な企業組織におけるキャリアの境界が崩壊した場合である。第五に，個人が，自分自身あるいは家族の事情で，既にあるキャリア機会を拒絶した場合である。第六に，キャリアの行為者の解釈次第であるが，その行為者が構造上の制約があるにもかかわらず，将来的に境界がなくなることに気づいている場合である。これらに共通している要素は，伝統的な企業が用意するキャリアに「依存」するのではなく，そこから「独立」していることであるとArthurは指摘している。

3．境界のないキャリアに関する実証的研究

それでは，このような新たな概念に基づいて，ある特定の企業という境界内に限定されない多様で複雑なキャリアの実態は，どの程度明らかにされているのであろうか。残念ながら，世界的に新たなキャリアのあり方を探索する研究が活発に重ねられているが，概念的な議論が先行しており，提唱から相当の時間が経過した現在においても，フィールドワークに基づく詳細な研究は不十分だといわざるを得ない（Peiperl and Arthur, 2000; Hall, 2002, Pringle and Mallon, 2003; King *et al*., 2005）。

とりわけ，わが国において，個人のキャリアが実際どの程度境界（とりわけ企業の境界）に囚われなくなっているかについてアプローチする研究は非常に乏しい（金井，2002；宇田，2003；宇田2005 a）。したがって，バウンダリーレス・キャリアにかんする研究の問題は，依然として個々の研究がひとつの仮説に過ぎないことであるという指摘もなされている（Gunz *et al*., 2000）。しかしながら，決して数は多くないものの示唆に富む知見を与えてくれる研究もいくつか存在する。以下では，それらについて概観していくことにする。

前述のように，Arthur and Rousseau（1996）によれば，バウンダリーレス・キャリアの１つの典型例は，米国のシリコン・バレーにおいて顕著に見られるような，異なる企業の境界を横断するキャリアである。

たとえば，Saxenian（1996）は，シリコン・バレーにおける開放された労働市場と企業の境界を超える個人の移動について議論を展開している。彼女によれば，シリコン・バレーは，既に1970年代の段階で，米国内において最も企業間移動が実践されている地域であった。具体的には，地域のエレクトロニクス企業における従業員の年平均転職率は，35%以上にのぼり，同地域の小企業の場合，その数字は59%に達していた。

このように，シリコン・バレーでは，企業間あるいは産業間を移動しながら，新たなスキルや経験，ノウハウを獲得し，学習を重ねていくスタイルがかなり以前から浸透していた。したがって，この地域で個人が良いキャリアを歩むためには，バーやヘルスクラブ，コミュニティ・カレッジ，大学など，企業間の境界を超えて形成される多様なネットワークを巧みに活用していくことが重要になる。つまり，当然といえば当然であるが，内部労働市場に囚われないキャリアを積み重ねていくためには，ソーシャル・キャピタルや業界内の情報が非常に大切となるが，長期にわたって，また高い頻度で企業間移動が実践されることで，シリコン・バレーの住人は，そのような資源にアクセスすることが容易な状況にあるのである。

このようなコンテクストを有するシリコン・バレーのエレクトロニクス産業と同様，米国の映画産業も，伝統的な企業内キャリアに囚われない働き方が長期的に実践されている業界の一つである。米国の映画産業は，既に1950年代後半から，現代の企業が直面する変化（たとえば，従業員の削減や下請けへの業務委託，不確実で競争的な環境での経営）を経験していた（Jones, 1996）。20年以上にわたって，プロジェクトとインフォーマル・ネットワークに基づいて仕事が組織され，産業全体は１つのネッ

トワーク組織として捉えられる。そこでは，企業組織と個人が，ある特定のプロジェクトの下で結びついては離れるという行為が繰り返され，個人はプロジェクトを渡り歩きながら，ある企業内に限定されないキャリアを積み重ねている。このようなコンテクストを踏まえて，Jones（1996）は，映画産業におけるバウンダリーレス・キャリアについて考察している。

具体的には，まず，以下の3種類のデータが収集された。第一に，映画産業でキャリアを積み重ねている5名の個人に対するインタビュー・データ（キャスト・コーディネーター，映画撮影者，プロデューサー，電気技師，ユタ州の映画評議員兼AFCI－国際映画評議員協会－の収入役）である。第二に，映画産業にかんするインタビューやエスノグラフィックな研究によって構成される広範な歴史的データである。第三に，2,744名の個人データベースと1977年から79年にアメリカで配給された606本の長編映画における彼らの個人クレジットである。

彼女は，これらのデータを通じて，流動的で分権化された産業におけるキャリアと仕事の関係，成功したキャリアを歩むうえで求められるスキルや知識，産業内における個人[2]と企業の関係[3]，産業構造[4]などについて検討した。

その結果，映画産業における個人の「キャリア・ステージ」と成功する「キャリア・パターン」が提示された。つまり，個人は，バウンダリーレス・キャリアへ向けてどのように養成・社会化されるのか，プロジェクト・ネットワークにおいてどのようなキャリア・パターンが成功に結びついているのか，という2つの視点から分析結果が整理されているのである。

それでは，キャリア・ステージの具体的内容から見ていくことにしよう。Jones（1996）は，映画産業で活動する個人のキャリア・ステージを次の4つに分類した。すなわち，①初期（Beginning），②形成期（Crafting），③航行期（Navigating），④維持期（Maintaining）である。その上で，彼女は，個々のステージにおける個人の主要な課題と求められるスキル及びコンピテンシー，企業組織の課題，について言及している。

①初期（Beginning）における「個人の主要な課題」は，産業・職業へのアクセスである。映画産業で就業することは容易ではなく，映画学校の卒業生ですら，5－10%しか参入できない。また，競争的な環境で明快なエントリー手段・ルートが存在しないことも見逃せない。したがって，個人はこのステージにおいてゲートキーパーとなる人物を探索することが必要となる。続いて，キャリア初期に「求められるスキルとコンピテンシー」は，ゲートキーパーの見極め，対人関係スキル，やる気と粘り強さ，である。ゲートキーパーについては，上述の通りであるが，対人関係スキルについては，仕事の性質が相互依存的かつ多義的であるためであり，やる気及び粘り強さが求められるのは，競争的（プロジェクトごとの契約更新）で過酷な労働環境（昼夜を問わない労働など）に身を置

2）subcontractor, individual entrepreneur, freelance, free agentといった表現が用いられている。

3）個人と企業の関係については，「Marketlike or team」，すなわち，一度限りの市場的な関係か，継続的な相互作用を伴うチームかが検討されている。分析を通じて，映画産業では市場的な関係が支配的であることが見出された。チームにおいて他者と協働している個人は全体の14%（2,744名中373名）であった。

4）Jones（1996）によれば，映画産業の周辺部はオープンであるが，中核への参入は制限されている。業界は，中核，半周辺，周辺に区分され，中核に近づくほど，十分な報酬やスキル，経験，安定的な仕事を手にすることができる。ただ，中核でキャリアの大半を積み重ねられる個人はごくわずかである（1965年から80年までを例にとると，映画プロデューサーのわずか7%が全映画の40%を製作している一方，彼らの64%は1本しか製作できていない）。

いているためである。最後に，キャリア初期における「企業側の課題」は，業界への新規参加者の惹きつけと見込みのある参加者の選抜である。

②形成期（Crafting）における「個人の主要な課題」は，産業内でキャリアを形成していく上での必須スキルと自らを取り巻く文化の学習である。映画産業では，文化が階層組織における官僚制的コントロールの代替的な機能を果たしているとJonesは指摘している。続いて，形成期において「求められるスキルとコンピテンシー」は，技能と役割の学習，文化（規範や価値など）の理解，信頼性とコミットメントの3点である。このステージでは，現場で様々な職能を経験しながらプロジェクトを遂行する際に求められるスキルや役割を学ぶとともに，産業内における文化の理解と共有に取り組み，多様な個人との時限的な協働を円滑に実践できるよう励むことになる。さらに，形成期における「企業側の課題」は，一連のスキルならびに役割のトレーニングと文化の教え込み，である。これらの活動が，個人の企業間移動を容易にし，プロジェクトに参加する個人間の調整を高めることにつながるのである。

③航行期（Navigating）における「個人の主要な問題」は，評判と人的ネットワークを確立することである。したがって，「求められるスキルとコンピテンシー」は，評判の確立，スキルとコンピテンシーの拡張，人的ネットワークの拡大と維持，というように前述の課題に対応するものとなっている。映画産業では，経歴あるいは履歴が重要視され，質の高い仕事を行っていれば，高い評価や評判に結びつくが，そうでなければ，いずれ他者に取って代わられてしまう。また，働く個人は，上司や企業に依存し切るのではなく，チャレンジングなプロジェクトへの参加を通じて，自らの責任でスキルを伸ばす必要がある。さらに，音楽業界や建設業界と同様，インフォーマル・ネットワークが仕事機会につながるため，意図的に自らの人的ネットワークの拡充に努めなければならない[5]。最後に，このステージにおける「企業の課題」は，地位等級の明示とメンバーシップ関連の取り決めとなっている。

④維持期（Maintaining）における「個人の主要な問題」は，ネットワーク組織を維持発展させることと，職業と個人的欲求との調和を目指すことである。そのため，個人が「求められるスキルとコンピテンシー」は，他者のメンタリング・支援と，個人的な欲求と職業上の要求の調和となる。つまり，このステージに到達した個人はプロテジェからメンターへ移行し，自己の発達から他者（とりわけ新たなメンバー）を発達させることへシフトすることが求められる。また，全てのインタビュイーが仕事と生活の調和を選択していたことから，両者の統合を図ることも必要になる。プライベート・ライフの充実が心身の休息と職業上の要求（莫大な創造的エネルギーや過酷な労働）に応える力を与えるとJonesは言及している。最後に，このステージにおける「企業組織の課題」として，メンバーのスキル発達に寄与するフォーラムの開催，メンバーの統合ならびに役割モデルの提供などを目的としたイベントのコーディネイト[6]，スキルやコンピテンシーの基準設定，が挙げられている。

続いて，映画産業における個人のキャリア・パターンについて見ていくことにする。彼女は，2種類のキャリア志向と4種類の雇用関係に分類したうえで，8種類のキャリア・パターンを提示している（表1）。

5）シリコン・バレーのエレクトロニクス産業と同じく，映画産業においても，大半の個人は特定の企業に限定されずに移動するため，効果的に情報が還流する環境が形成されている（Jones, 1996）

6）一例として，米国の監督・俳優であるロバート・レッドフォードによる「June　Lab」がある。彼は新人発掘のために「Sundance　Institute」を設立した。

表1　キャリア志向，雇用関係，組織コンピテンシー

雇用関係（サブコントラクター―企業）					
サブコントラクターとの関係[7]	市場型	ハイブリッド型	支配型	独占型	
フリー	セル1	セル2	セル3	セル4	
エージェント	18%	6%	11%	1%	36%
技術	58%	65%	39%	0%	
管理	18%	11%	32%	33%	
支援	24%	24%	29%	67%	
	セル5	セル6	セル7	セル8	
チーム	18%	21%	15%	10%	64%
技術	51%	61%	51%	39%	
管理	35%	25%	40%	50%	
支援	14%	14%	9%	11%	
	36%	27%	26%	11%	N-282

出所：Jones（1996），p.70より作成

まず，キャリア志向と雇用関係について整理する。分析を通じて，映画産業で成功している個人[8]（2,744名中282名）のキャリア志向として，フリーエージェント（free agent）とチーム・メンバーの2種類が確認された。業界での支配的なキャリア志向は，フリーエージェントであるが，彼らの多くはあまり成功しておらず，一方，成功している個人の大半（64%）が，チーム・メンバーとしてプロジェクトに参加していた。また，雇用関係は，①市場型（market），②ハイブリッド型（hybrid），③支配型（dominant），④独占型（exclusive），というように4種類に分類された。成功者に対するそれぞれのタイプの内訳は，市場型が36%，ハイブリッド型が27%，支配型が26%，独占型が11%となっている。

このように，2種類のキャリア志向と4種類の雇用関係を通じて，8種類のキャリア・パターンが見出された。8つの中では，「hybrid・team（雇用関係がハイブリッド型で，キャリア志向がチーム・メンバー）」が全体の21%を占めている。つまり，専属的ではなく，広くかつ継続的に他者と協働しながらキャリアを形成している個人が最も多数派であると考えられる。

また，Jonesは，組織における個人の役割を以下の3つに分類した。すなわち，管理（Managirial：主に，プロデューサーやディレクター），技術（Technical：映画撮影者，編集者，プロダクション・デザイナーなど），支援（Support：主に，アシスタント・ディレクター），である。そのうえで，彼女は，個々のキャリア・パターンにおけるこれらの役割タイプの内訳を示し，各パターンで求められる個人の役割あるいはスキルを明らかにした。管理は，チーム・キャリア・パターン（セル5－8）で求められ，技術は，ハイブリッドな雇用関係（セル2，6）で求められ，支援は，フリーエージェントへのキャリア・パスであることが示唆された（セル4参照）。これらを踏まえて，Jonesは，キャリア志向，雇用関係，組織における個人の役割という3要素が適合した結果として，各キャリア・パターンが生じると主張している。

以上のような一連の分析を通じて，Jones（1996）は，成功に結びつくキャリア戦略は，他者から必要とされる重要なスキルを伸ばすこととと，1つ以上の制作チームの貴重なメンバーになること，であると結論付けている。また，新たなキャリアや組織形態は，仕事におけるやりがいや多様性をもたらすが，個人は，キャリアを積み重ねていく上で更なる責任と成功を追求する姿勢が求められると指摘している。

このように，シリコン・バレーにおけるエレクトロニクス産業や米国の映画産業に注目した研究を通じて，相対的に流動的かつ分権的な産

7）市場型では，個人は，各企業と1度協働している。また，ハイブリッド型では，個人は，1社以上の企業と継続的に協働している。支配型では，個人は，仕事全体の3分の2を1社に依存しているが，他の企業からも依頼を受けている。最後に，独占型では，個人は，1社のみと関係を築いている。

8）ここでの成功者は，3年間で3本以上映画製作に参加している個人とされている。

業における個人のキャリア形成の一端が明らかにされた。しかしながら，他方で，非常に粘着的な労働市場を形成している産業も存在しているため，キャリアの境界にまつわる状況理論が開発されつつある。

たとえば，Gunz *et al*.（2000）は，カナダのバイオテクノロジー産業での調査研究を通じて，ある産業内のある集団に関しては，キャリアにおける境界がはっきりと存在していると主張している。

彼らは，全22章から成る『The Boundaryless Career（Arthur and Rousseau）』において，実に19章が，「企業」の境界がキャリアにとって重要でなくなりつつあると発言していることを指摘した上で，反対に，境界は主観的かつ客観的に存在するという議論を展開している。主観的な境界としては，企業の境界や産業の境界，地理的境界，職業の境界が挙げられ，個人はこれらの境界をそれぞれ認知している。また，客観的な境界としては，たとえば，雇用は新卒のみといった慣例，業界における5年以上の仕事経験者を対象とするといった規定，バックグラウンドのない個人は雇わないといった採用方針など，移動に対する実際の障壁が存在する。

彼らは，ある種の人間をとりたがらない選抜者とある種の仕事に移りたがらない個人によって引き起こされる労働市場の不完全性を通じて境界が形成されると想定した。そのうえで，実際に，カナダのバイオテクノロジー産業においてどのような境界がどの程度形成され，そこでの個人のキャリアはどのように展開されているかについて考察した。具体的には，1991年から97年にかけて，606の企業と2,270名がリストされているデータベースを通じて収集された，産業内のマネジャーの縦断的サンプル[9]とその分析後に実施されたフォローアップ・インタビューを通じて，考察が行われている。

まず，データベースを利用して得られた縦断的サンプルを分析した結果，各企業のマネジャーは，以下の4つのグループに分類された。すなわち，参加者（Joiners：495名／22%），退去者（leavers：367名／16%），一時滞在者（transients：237名／10%），滞在者（stayers：1,171名／52%）である[10]。このようにグルーピングしたうえで，Gunzらは過半数を占めている滞在者に注目し，このグループにおいて自発的に企業間を移動したマネジャーを調べた結果，わずか7名で全体の0.8%に過ぎなかったことを示している。

さらに，彼らは，カナダのバイオテクノロジー産業（CBI）とシリコン・バレー（SV）を以下の6点から比較した。すなわち，産業のライフサイクル・ステージ，プロジェクトの時間幅，地理と企業間関係の性質，秘匿性の程度，統制の程度，知的な分化と専門化の程度，である。これらの視点を通じて，CBIとSVの類似性と差異性を明らかにすることが試みられたのである。この作業を通じて，Gunzらは，以下の7つの命題を提示している。

まず，ライフサイクル・ステージの比較を通じて，①成熟度の低い産業（たとえば，CBI）では，マネジメント職は産業内外の広範なソースで満たされている，②成熟度の低い産業では，マネジメント職における企業間・産業間の動きは少ない，という二つの命題が提示されて

9）もちろん，データは各企業のマネジャーの部分集合に限られるという限界を抱えている。

10）Guntz *et al*.（2000）によれば，各グループの該当者は以下のような個人である。参加者は，調査期間の開始以降にデータベースに参加し，「かつ」企業がデータベースに参加した後にリストされたマネジャーである。退去者は，調査期間が終了する前にデータベースから消えて，「かつ」彼らの企業がデータベースから外れる前に，確認されなくなったマネジャーである。一時滞在者は，企業がデータベースに参加してから調査期間を通じて参加し続けたマネジャーと企業が参加する前にデータベースに掲げられなくなったマネジャーである。最後に，滞在者は，他のいずれのカテゴリーにも該当しないマネジャーである。

いる。

次に，プロジェクトの時間幅に関する比較を通じて，③長期プロジェクトを抱える産業[11]内のマネジャー（たとえば，CBI）は，移動したがらない。なぜなら，彼らはプロジェクトの終了に代表される組織との分離を継続的に経験しないからである，という命題が提示されている。

第三に，地理と企業間関係の性質に関する比較を通じて，④地理的近接は，企業間を移動しようとする意思を増大させる，という命題が提示されている。彼らによれば，企業の地理的近接は，次の3つの効果を有しているという。すなわち，個人側が他の企業における利用可能な機会に気づけること，逆に企業側が他社のスターの存在に気づけること，企業間移動が配偶者や子供といった家族の環境変化に結びつかないため，移動が容易になること，である。

第四に，秘匿性の程度に関する比較を通じて，⑤ビジネス上の秘匿性が強く求められる産業（たとえば，CBI）で活動している企業は，秘密の必要性が低い産業（たとえば，SVにおけるエレクトロニクス産業）内の企業より従業員間の移動を嫌がる傾向がある，という命題が提示されている。シリコン・バレーの最も魅力的な特徴の一つは，競合している企業で働く個人間で情報が共有される程度が高いことだが，一方で，バイオテクノロジー産業は非常に秘匿性が高いとされている。

第五に，統制の程度に関する比較を通じて，⑥高く統制された産業（たとえば，CBI）内で活動している企業は，それほど統制されていない産業（たとえば，SVにおけるエレクトロニクス産業）内の企業より従業員間の移動に抵抗しようとする，という命題が提示されている。

最後に，知的な分化と専門化の程度に関する比較を通じて，⑦産業が知的に分化するほど，人々は異なる要素（専門的な知識や技術に強く依存した）から構成される企業間を移動したがらなくなり，雇い主は，異なる部分（専門的な知識や技術に強く依存した）を有する人々を採用しない，という命題が提示されている。

以上のような議論を通じて，Gunzらは，カナダのバイオテクノロジー産業で活動するエンジニアの移動を制約するはっきりとした地理的境界や産業の境界が存在することを指摘した。そのうえで，Saxenian（1996）などにおいて示された状況[12]があらゆる産業（たとえば，ハイテク産業という括りで捉えたとしても）に対して適用できるわけではないことを主張している[13]。彼らは，純粋なバウンダリーレス・キャリアは，おそらく特殊なケースであり，むしろキャリアの境界はより複雑で多面的になりつつあると考えている。しかしながら，われわれは，依然として，キャリアにおけるバウンダリーレスネス（boundarylessness）の程度についてほとんど知りえていないため，とりわけ境界を生み出す力に注目するかたちで更なる調査研究を重ねる必要があると論じている。

これまで概観してきた研究においても，個人のキャリアが形成されるコンテクストの重要性

11）バイオテクノロジー産業の研究開発プロジェクトは，非常に長期に及び，10年単位にわたる場合もある。Gunzらは，このような産業内での長期的な枠組みが，働く人々への日々のプレッシャーを低減させることについて言及している。また，企業と個人が伝統的な親子のような関係を築いており，企業側が個人に対する責任を負う環境が形成されていることも指摘している。他方で，プロジェクトの時間幅が短ければ，当然頻繁に移動する個人も増加し，仕事への関わり方や契約に伴うリスクなどについて学習できる効果があることも併せて触れられている。

12）Saxenian（1996）は，今後，シリコン・バレーのような知識ベース産業では特にキャリアはバウンダリーレスに向かうと主張している。

13）もちろん，企業の境界を横断するようなキャリアが形成される世界があることは，彼らも認めている。シリコン・バレー・タイプのキャリアが実践されている世界として，広告や投資銀行業，ソフトウェア，デザインといった業界が挙げられている。

は認識されていたが，キャリアに影響を及ぼす構造的要因と個人の行為の双方をより意識的に捉えていこうとする研究が徐々に蓄積されつつある[14]。

たとえば，Cadin *et al*.（2000）は，米国などよりは比較的静的なフランスの雇用コンテクストに注目しながら，キャリア・アクターの5つのタイプを提示している。個人の活動は，社会的コンテクストによって形作られると同時に，コンテクストの構造的特徴の創出や再生産につながる。そのため，個人のキャリア戦略が，実践的規範や資源の分配といったマクロ変数の再生産あるいは変容にどのように結びつくかだけでなく，構造的要因が個人のキャリア戦略にどのような影響を与えるかについても捉えていく必要があると彼らは指摘している。

Cadinらは，フランスの労働市場をはじめとする社会的構造を丁寧に整理したうえで，同国では教育資格が重要視されていることや，失業率が高い数字で推移しているため安定的なキャリアが選択されがちとなり，概して企業間移動が低い傾向にあると説明している。その上で，彼らは，フランスにおけるキャリアの実態を探索すべく，フランスの労働力を広く代表する78名の国民に対してインテンシブなインタビューを実施した[15]。インタビュイーの年齢は25歳から60歳に及び，その平均は40歳であった。また，38%が女性となっている。

収集されたデータの分析を通じて，彼らは，インタビュイーを次の5つのカテゴリーに分類した。すなわち，定住者（Sedentary/20名），移住者（Migrants/11名），遍歴者（Itinerants/15名），辺境民（Borderers/11名），遊牧民（Nomads[16]/22名），である。彼らによれば，定住者は，ある企業内で従来のパスに沿ってキャリアを重ねている人々であり，移住者は，企業内キャリアの拡張パターンとして位置づけられ，仕事は変えるものの雇い主は変更しない（またはその逆）人々を指す。また，遍歴者は，同じ職業分野で頻繁に雇用者を変える人々に当たり，辺境民は，現在あるいはかつて自己雇用を経験したが，1社以上との関係は継続している人々とされている[17]。最後に，遊牧民は，企業とは弱い結びつきを築くかたちで急進的あるいは頻繁に仕事を変更する人々である。なお，類型化は，過去に働いた企業数と一つの企業に依存する程度という2つの基準に従って行われた。

上記の分類結果からも推察できるように，彼らは，オーガニゼーショナル・キャリアとバウンダリーレス・キャリアという2つのキャリア・パターン（前者が定住者で，後者が遊牧民）のハイブリッド型を提示することを試みている。Cadinらは，定住者，遍歴者，遊牧民という3つのカテゴリーについては，既存のキャリア研究においても頻繁に見受けられるが，移住者と辺境民という2つのカテゴリーはこの研究の特徴の一つであると述べている。

また，コンテクストに関するデータの分析を通じて，調査協力者が，学位や年齢などにまつわる既存の障壁を十分に意識したうえで，これらの規範を統合しながらキャリアを形成していることが見出された[18]。つまり，インタビュ

14）後に詳述するが，このような立場に基づく研究は，既存研究全体を見渡しても数少なく，貴重なものである。

15）彼らは，1985年から95年にかけて，75名のニュージーランド人のキャリア経験について調査研究を実施したArthur *et al*.（1999）を参考にしていると明示している。

16）遊牧民は，更に次の3つのタイプに分類されている。すなわち，企業と短期的な関係を結ぶ人々，数々の企業と相互に依存しながら自らビジネスを生み出す企業家，自己雇用者，である。

17）Cadinらは，辺境民は遊牧民への移行段階だと考えている。

18）そのうえで，Cadinらは，様々な領域の中でも，カルチャーやアート，シネマ，ソフトウェア，デザインといった分野は，財政的な参入障壁が低く，個人にとって比較的参入しやすいと論じている。

イーが，自身を取り巻く社会構造の影響を受けていることが示唆された。

以上のように，Cadin *et al*.（2000）では，個人を取り巻くコンテクストに注目しながら，主として，中間カテゴリーの追加を目的としたキャリアの類型化が図られている。彼らは，オーガニゼーショナル・キャリアとバウンダリーレス・キャリアといういわば純粋型の混成であるハイブリッド型の提示を通じて，キャリアのグラデーションを捉えようとしているのである。

Cadin *et al*.（2000）と同様，個人を取り巻くコンテクストの重要性を説いた研究として，Eaton and Bailyn（2000）が挙げられる。彼女らは，人生を通じて仕事と生活を統合していくことについて言及しており，Cadin らが焦点化している論点とは異なるものの，働く個人がコンテクスト（とりわけ，家族やコミュニティ，組織や産業，企業プロジェクトなどとの既存の関係）に埋め込まれているという点ではオーバーラップしている。具体的には，Gunz *et al*.（2000）と同じく，バイオテクノロジー産業[19]内の 2 社に所属する 30 名（男性 15 名，女性 15 名）のプロフェッショナルに対するインタビュー，観察，グループ・ディスカッションを通じて収集されたデータに基づいて研究が展開されている。

上記のフィールドワークから得られたデータを分析した結果，キャリアは，個人の生活から切り離して考えられないが，組織の特徴もまたキャリアを築いていく上で重要な要因になっていることが見出された。つまり，キャリア上の意思決定を行う際は，個人，家族，ライフスタイルにまつわることが考慮されるが，自らを取り巻くコンテクストが仕事と生活の統合にも大きく関わっているのである。彼女らは，バイオテクノロジー産業の特性（長い製品サイクル，柔軟なワーク・スタイル[20]，プロジェクトの性質[21]）が人生の統合を促していることを踏まえて，キャリアをライフ・パスとして捉える考え方を提案している。また，今後，より微妙で文脈的なキャリアの実態を理解していく必要性を唱えている。

これまでは，特に，個人の役割や職種を絞らずに，バウンダリーレス・キャリアに基づきながらニュー・キャリアの実態を探索している研究のレビューを行ってきた。その結果，企業のマネジャーや専門職，産業内の労働者が，どのようなキャリアを築いているかについて示唆に富む知見が得られた。

しかしながら，これまで検討してきた研究群は，Jones（1996）を除けば，基本的に，境界に囚われない動き＝転職（企業間移動）という枠組みのもとで議論が展開されていた。つまり，仮に境界を横断するような移動を実践しても，ある企業に所属し，雇用関係を結ぶという点では変わらない個人が主要な調査対象者だったのである。このような枠組みでは，一企業の境界に囚われない多様なキャリアの全容を十分照射することはできない。なぜなら，社会状況の変容に伴い，特定の企業にフルタイムで所属しないキャリアを形成する個人が世界的に増加しているからである。

企業に雇われないキャリアは，従来の働き方のオルタナティブを志向する研究者の間で注目すべき現象として捉えられている。そこで，以下では，企業に雇われないキャリアの中核的存

19）ただし，彼女らのリサーチ・サイトは，130 の企業が集積している米国のある州である。

20）バイオテクノロジーは，実験室科学のイメージを抱かれがちだが，データ分析やレポート作成等の仕事は，実験室以外で遂行可能であり，個人は想像以上に柔軟な仕事環境に身を置いている（Eaton and Bailyn, 2000）。

21）彼女らによれば，バイオテクノロジー産業におけるプロジェクト・ベースの仕事は自律的であるだけでなく相互依存的でもある。たとえ，所属企業への忠誠が揺らいでも同僚をはじめとする協働者との強い相互依存関係は保持されやすい。

在として位置づけられるフリーランスに注目した既存研究をおさえていくことにする[22]。

フリーランスを直接的に扱ったといえる研究[23]は，90年代半ば以降の一部（Granger *et al*., 1995；Jones, 1996；Stanworth and Stanworth, 1997； Cohen and Mallon, 1999；Dex *et al*., 2000；Fraser and Gold, 2001；Marler, 2002）を除けばほとんどない。ただ，これらの議論に重要な知見を提供しているのが，労働市場における自営業者を対象とした研究であるため，まずそれらについて概観する。

自営業者にかんする研究は，1980年代に英国においてその数が劇的に増加したことを反映して行われるようになった（Fraser and Gold, 2001）。Moralee（1998）によれば，1981年から1991年の10年間に，自営業者の数は，110万人増え，330万人に達し，少しの変動はあったものの1997年の段階で依然として330万人[24]のままであるという。また，全労働人口に占める自営業者の割合も1979年の7%から1989年には12%になり，1997年でも13%と安定している（Hakim, 1989；Moralee, 1998）。1980年代以降，こうした傾向がより明らかになるにつれて，マクロ経済的な観点から自営業について論じられた（Fraser and Gold, 2001）。たとえば，自営業者が急増した原因に焦点を当てる研究もあれば，自営業者の増加は，不況や失業による影響ではなく，企業家志向の高まりを反映しているという認識が妥当かどうかについての研究もあった。

同時に，細分化する労働市場における自営業の役割に焦点を当てた研究も蓄積されてきた（Fraser and Gold, 2001）。自営業は，パートタイム労働や斡旋業といったような標準的でない雇用形態とともに，周辺的な労働力とみなされがちであった。その結果，Pollert（1988）やHakim（1990）らが，中核的／周辺的（core／periphery）という概念について深い議論を展開した。しかしながら，Fraser and Gold（2001）が批判するように，中核的／周辺的という概念を用いた研究は，雇用者が事業目標を達成するために人的資源をどの程度戦略的に利用したかという側面からしか自営業に注目していない。

一方，労働力に関する調査や労働法などにおいてあいまいに表現されていた自営業という言葉が意味するものをより正確に定義することが試みられた（Casey and Creigh, 1988）。彼らは，自営業といっても同質的ではなく，従業員あるいは被雇用者を抱える自営業者と従業員を持たない自営業者（self-employed：個人事業主あるいは自己雇用者）の間の違いを強調する必要があると主張している。前述のように，英国では，1981年から1991年の10年間で，自

22）たとえば，米国では労働人口の約4分の1（Pink, 2001）が，英国でも約8分の1（Moralee, 1998）が特定の組織にフルタイムで所属しない働き方を選択している。このようなキャリアのうち，米国では約半数，英国では実に7割以上をフリーランスが占めている。また，総務庁統計局の労働力調査（平成15年平均）によれば，わが国でも，企業に雇われないキャリアを選択している個人は，全就業者の約22%にあたり，そのなかでもフリーランスに相当すると考えられる雇い人のない業主は，3分の1以上を占めている。他方，たとえば米国では，実際に終身雇用モデルが適用され，単一企業内でキャリアを形成していた個人は，有名大規模組織の管理職に限定され，その労働力は民間部門全体の約10%に過ぎなかったという（Cappelli, 1999）。このような指摘からも，企業内キャリア形成に関する先行研究の理論的枠組みが，当初から限界を抱えていたことがうかがえる。

23）ただ，ここで挙げている研究においてもフリーランスは明確に定義されておらず，被雇用者を抱えない自営業者（the self employed without employees），つまり自己雇用者と同一視されている。

24）Pink（2002）によれば，米国では，労働人口の約25%にあたる3,300万人が企業に雇われないキャリアを形成しているという。

営業者は110万人増加したが，そのうちの100万人が従業員を持たない自営業者である(Fraser and Gold, 2001)。また，1991年までで，自営業者全体の69%が従業員を抱えておらず（Campbell and Daly, 1992)，その数は，従業員を雇っている自営業者のほぼ3倍の速さで増加しているという（Daly, 1991)。さらに，Moralee（1998）によれば，1997年までで，従業員を持たない自営業者は全自営業者の74%を占めるまでにいたっているという。

1990年代に入ってからは，従業員を持たない自営業者集団に注目した議論が展開されるようになったが，その一因として自営業における個人そのものへの関心が高まったことが挙げられる（Fraser and Gold, 2001)。なかでもHandyは，「ポートフォリオ（portfolio)」という概念（異なるクライアントから仕事を少しずつ分割して集めたもの)を提唱し(Handy, 1994, p.175)，ひとつの企業組織に依存せずに働く個人に関心を持つひとびとに影響を与えた。

こうしたなか，一口に自営業といってもそれぞれ異質な労働状況に身を置いているため，それらをカテゴリーごとに分ける経験的研究が蓄積される必要性が叫ばれた（Bogenhold and Staber, 1993)。それ以来，数は少ないながらも多様な職業を対象とした研究が行われた。たとえば,フリーランスの編集者と校正係(Granger *et al*., 1995；Stanworth and Stanworth, 1997)，管理職経験者と専門職経験者(Cohen and Mallon, 1999),放送業界の労働者(Dex *et al*., 2000)，フリーランスの翻訳家(Fraser and Gold, 2001)，コンティンジェント･ワーカーとテンポラリー･ワーカー[25]（Marler *et al*., 2002）である。以下では，これらの研究において明らかにされたことについて言及する。

フリーランスの編集者と校正係を研究対象としたGranger *et al*.（1995）は，次のような調査を通じて，彼らのキャリアとフリーランスとしての仕事経験を明らかにしようとした。まず，フリーランスとして活動している800名の編集者と校正係に対して郵送質問票調査を実施し，371人から有効な回答を手に入れた。続いて，質問表調査で接触に同意する旨を示していた回答者の中から，ランダムに40人[26]を選び，電話による詳細なインタビューを行った。彼らによると，書籍出版業界のフリーランスに対する詳細なインタビューから，プッシュ／プルという単純な2類型ではない4つのキャリア・タイプ（それぞれ，避難民－refugees－，伝道師－missionaries－，トレード・オフ－trade-offs－，改宗者－converts－，と名づけられた。)が確認された(Granger *et al*., 1995；Stanworth and Stanworth, 1997)。そこで，次にこれらのタイプについて詳しくみてみる。

避難民（refugees）にあてはまるのは，人員過剰のため企業内での雇用を失った結果，フリーランスになったひとびとである。彼らは，失業によって押し出された（unemployment push）ケースの典型である。避難民に分類された人々は，フリーランスとして活動しているが，従業員として働く機会があれば，企業に復帰するだろうと彼らは述べている。

Granger *et al*.(1995）によれば,インタビュイーの45%が避難民にあたり，4つのタイプのうち最も多い割合を占めている。また，性別でみた場合，女性よりも男性のほうが企業から不要とされたために不本意ながらフリーランスになっている傾向が顕著に見出されたという。

伝道師（missionaries）には，自分の意志で（多くの場合，企業内での駆け引きや，プレッ

25）Marlerらは，コンティンジェント・ワーカーを，明示的あるいは非明示的に企業と長期雇用契約を結んでいない個人と定め，テンポラリー・ワーカーについては，雇用仲介者によって仕事を斡旋されている個人と定義している。彼らは，外部化，個人と企業の弱い結びつきという最も重要な側面を捉えているという理由から，アメリカ労働統計局（BLS）の定義を採用している。

26）インタビュイーの性別による内訳を見ると，圧倒的に女性が多く，75%を占めている。

シャー，官僚制などに嫌気がさしたため）フリーランスになったひとびとが分類されている。彼らは避難民の反対で，自ら事業を引き出そうとした（entrepreneurial pull）ケースにあたる。伝道師にあてはまる人々は，恐らくどのような状況でも雇われて働く仕事には戻らず，資質を持ち，出版界で従業員としての仕事経験があるひとには，自営業者になることを薦めるという。インタビュイーのうち，伝道師のタイプに属する人は最も少なく，17.5%（Stanworth and Stanworth, 1997）である。また，男性よりも女性のほうがこのタイプにグルーピングされる傾向が高かったことが示されている。

トレード・オフ（trade-offs）にあたるのは，仕事以外の義務や願望（子育てや介護，田舎風のライフスタイルなど）に応じるためにフリーランスになったひとびとである。このタイプのひとびとは，仕事の保障と柔軟性を意識的に交換しており，仕事以外の要素が一時的なものであるなら雇用されて働く状態に戻るか，将来的に戻ることを望もうとするという。

彼らが，インタビュイーに占める割合は，二番目に高く，37.5%である。また，女性がこのタイプに分類される傾向が高かったことが示されている。彼女らは，賃金を得るための仕事と家事を両立させる必要に駆り立てられている場合が多いという。

改宗者（converts）にあてはまるのは，最初は，避難民あるいはトレード・オフとしてフリーランスになったものの，徐々にフリーランスとしての仕事にコミットするようになり，仮に機会があったとしても被雇用者に戻ろうとしないひとびとである。彼らがイデオロギーの転換を経験したとされていることからこのように名づけられている。

インタビュー調査を行った時点[27]で，改宗者は全体の27.5%を占めており，避難民やトレード・オフからかなり転換していることがわかる（表2参照）。また，このタイプに分類された人々に関しては，性別による傾向の差異は見られず，男女とも同程度であったという。

表2　キャリア・タイプ

フリーランスの世界に身を投じた時点		インタビューを実施した時点	
タイプ	全体に占める割合	タイプ	全体に占める割合
避難民	45.0%	避難民	30.0%
トレード・オフ	37.5%	トレード・オフ	25.0%
伝道師	17.5%	伝道師	17.5%
		改宗者	27.5%

出所：Stanworth and Stanworth（1997），p.61より作成

Granger *et al*.（1995）は，「避難民」の占める割合が高いという調査結果は，企業から独立することの魅力に焦点を当てていた先行研究（たとえば，Hakim, 1989）の結果とは対照的であると指摘している。そのうえで，自らの意思でフリーランスとしてのキャリアを選択したひとが少数派である労働市場もなかには存在することが明らかになったと主張している（Granger *et al*., 1995）。

次に，Cohen and Mallon（1999）は，2度のインタビュー調査を通じて，フリーランスが抱えるあいまいで定まっていない側面を明らかにした。まず，Cohen and Mallon（1999）は，企業内でミドルやシニアの立場にあったが，企業を去り，フリーランスとしてキャリアを形成している24人の女性を対象とした調査を行った。自営業者にかんする従来の研究では，調査対象として男性偏重の傾向があったため，企業に所属せずにキャリアを形成している女性が経験していることに関心があったという。同様に，ある同一の企業内でミドルやシニアの地位を築いていた25名（男性8名，女性17名）に対してインタビューを実施した。インタビュイーの大半は，従業員を抱えずに働いており，

27）フリーランスになった当時と，インタビュー時という2つの時点で，キャリア・タイプの分類が行われている（Granger *et al*., 1995；Stanworth and Stanworth, 1997）。

ほぼ全員が自発的に企業から独立していた。また，企業で雇用される働き方に戻る傾向は全くといっていいほど見出されなかった。インタビューを実施した時点で，2人が被雇用者に復帰し，3人が企業内での職を探索していただけであるという。

しかし，Cohen and Mallon（1999）によれば，多くのインタビュイーは雇われて働く仕事を完全に拒絶しているわけではなかった。むしろ，大部分が，企業に復帰することを考慮しており，実際，インタビュイーの4分の3が，企業組織との安定した長期契約を求めていた。観念的には，仕事についての見解を改めようとしていたが，大半が依然として雇用という慣例にとらわれ，自分自身を再び企業内に埋め込むことを望んでいたという。彼らは，何らかの方法で自ら去った環境に近づき，新しい雇用状況を築こうとしていた(Cohen and Mallon, 1999)。

また，放送産業の労働者をとりまく不確実性に注目した調査研究も行われている（Dex *et al*., 2000)。彼らは，英国のテレビ業界で働く人々が不確実性を問題視しているかどうか，個人はどのように不確実性を抑えようとし，それにどう対応しているかについて論じている。

このようなことが議論される背景には，英国の放送産業における環境変化がある。1980年代以前の業界は，垂直統合された公共放送であるBBCと少数の激しく規制された民間部門の放送局によって構成されていた。しかし，90年代に入ると，規制緩和が進み，民間の放送会社によるライセンス獲得競争が展開され，BBCも垂直的な企業から水平的な企業へ構造を再編成した。また，小規模の民間プロダクションや，大規模な独立系プロダクションが番組の一部を制作あるいは配給するようになった。これらの結果，雇用形態が，放送会社による長期雇用から一定期間の契約を主体としたものに変わり，業界で働くひとびと（制作に携わっている28,000人の労働者の実に50%以上がフリーランスであるという。）はより高い不確実性に直面することとなった。

Dex *et al.*（2000）によると，プロデューサー，ディレクター，カメラマンなど様々な職種を対象とした大規模な郵送質問票調査とダイアリー・データの分析を通じて，次のようなことが明らかになった。

まず，大部分の労働者が，不確実性を問題視していること，彼らが不確実性を好まず，ストレスの原因ととらえていることが見出された。具体的には，調査対象者の約3分の1から5分の2が，仕事における不確実性を激しく嫌っており，約4分の3が，仕事にまつわる不確実性のせいでストレスを感じていたという。こうした傾向は，従来の組織形態あるいは雇用形態を知っているが，退職間近ではない40代の労働者でとりわけ顕著であった。ただ，不確実性を好まない程度は，先天的な個人的特性ではなく，夫婦間や契約上の事情などによって変化することが指摘されている。

また，フリーランスの労働者は，スタッフよりも不確実性の問題に対して弱い立場にあり，不確実な環境から生ずる不利益をうまく改善できていないことが示唆された。ただ，非常に小さな企業のオーナーのなかにも，フリーランスと変わらない状況におかれている者がいる。さらに，放送産業で働く個人は，不確実性に対処するために，収入源を多様化する，情報を集める，インフォーマル・ネットワークを築く，業界を退出するといった行動をとっていた。

また，Fraser and Gold（2001）は，フリーランスの翻訳家を対象とした調査を行い，彼らが，他の自営業者集団に比べて自らの判断に基づいて行動し，仕事の条件を整えていることを明らかにした。Fraser and Gold（2001）は，英国に在住する約1,200名のフリーの翻訳家に対して郵送質問票調査を実施し，253人から有効な回答を得た。回収率は21%であった。調査は，フリーランスとして働いている翻訳家の動機，独立を選択した経緯，仕事条件をコントロールできる程度，彼らの所得といった点に注

目して行われた。まず，調査対象者にフリーランスとして働いている理由を下記の表3の7つの中から1つ選択してもらった結果，彼らが企業から余剰とされたわけではなく，自らフリーランスとしてのキャリアを選択している傾向が見出された。

具体的に，調査対象者の約3分の1が，「常にフリーランスとして仕事をしたかった」，「企業組織内での翻訳の仕事から変わりたかった」という項目を選んでいる一方，「組織から不要とされたため」という理由を選択したひとはわずか9%であったという。「常にフリーランスになりたかった」というひとびとにその理由についても質問したところ，「自分で自分の仕事を仕切りたかった」と「自宅で働きたかった」という答えが大半であった。また，女性の35%が，「周囲の状況が変化したため」という理由を選択していることから，女性にとって家庭での責務がフリーランスになる主要な動機づけ要因になっているといえる。

次に，仮に企業内での仕事が与えられたら，雇用されて働きたいかという問いに関しては，回答者の76%が「働きたくない」と答えたという。「働きたい」と答えたのは，わずか3%で，「もしかしたら働くかもしれない」という回答は，全体の21%であった。この質問にかんしては，性別による差異は見られなかった。

これらの分析結果から，翻訳の世界のフリーランスは，最初のキャリア選択だけでなく，その後の仕事に関する満足度から判断しても，組織から押し出された（push）というより自らフリーとしてのキャリアを選び取った（pull）といえるとFraserらは述べている。さらに，彼らは，この結果が，前述の出版業界のフリーランスを対象に行った研究（Granger *et al*., 1995；Stanworth and Stanworth, 1997）と対照的であることも指摘している。実際に，Grangerらの議論で示されたキャリア・タイプにフリーランスの翻訳家を分類したところ，調査対象者の21%が「避難民」，51%が「伝道師」，23%が「トレード・オフ」，64%が「改宗者」にあてはめられたという。このグルーピングに関して，性別や年齢による差異は見られなかったとされている。

表3　フリーランスとして働いている翻訳家の動機（n=253）

フリーランスとして働いている理由	男性	女性	全体
常にフリーランスになりたかったため	20%	23%	22%
企業内での翻訳の仕事から変わりたかったため	9%	14%	12%
翻訳の仕事に従事したかったため	23%	12%	17%
翻訳の仕事経験はないが，退職後に余分な収入を得たかったため	17%	1%	8%
企業内での翻訳の仕事に従事していたが，不要とされたため	8%	9%	9%
企業内での翻訳の仕事がまったくなかったため	2%	7%	5%
周囲の状況が変化したため（例：子育てと仕事をかけもつ必要性）	5%	35%	23%
その他[28]	27%	20%	25%

出所：Fraser and Gold（2001），p.685より作成

さらに，集団としてみた場合，フリーランスの翻訳家は，仕事条件をコントロールできる程度や所得に関しても，出版業界のフリーランスと対照的であることが示されている。

Fraser and Gold（2001）が，仕事の条件のなかでも，報酬の額や締め切りをどの程度コントロールできるか質問した結果，報酬に関しては，対象者の3分の2が，締め切りに関しても，3分の1が，それぞれたいていの場合あるいは完全に調整できると回答している。Stanworthらの調査では，出版業界のフリーランスの多くが，1社か2社の主要なクライアントに仕事の過半数以上を依存しており，クライアントの需要の変動に左右される弱い立場にあることが示されている（Stanworth and Stanworth, 1997）。これに対して，Fraser and Gold（2001）が調査対象としたフリーの翻訳家の60%以上が，6社以上のクライアントと関係を結んでおり，取引先を分散させていた。

また，所得の面でも，フリーランスの編集者や校正係の年収は，約12,000ポンドであったが（Stanworth and Stanworth, 1997），Fraser

28）全体の4分の1が「その他」を選択しているが，この中には，「追加的な所得を稼ぐ必要があったため」，「スタッフとしての職がない地方に移らなければならなくなったため」などが含まれている（Fraser and Gold, 2001）。

らの調査によると，フリーの翻訳家の年収は，約25,000ポンドで，調査対象者の約半数が，20,000ポンド以上であった。

以上のように，フリーランスの翻訳家は，出版業界のフリーランスと比べて，自身の判断に基づいて行動し，そのうえ，仕事の条件についてもかなりコントロールできていることが示されている。

この理由として，出版業界ではフリーランスが供給過剰であるのに対して（Stanworth and Stanworth, 1995），翻訳の世界ではフリーランスの需要が確保されている点や，前述のように，フリーの翻訳家が，少数のクライアントに依存するのではなく，彼らと幅広く関係を築いている点が挙げられている。（Fraser and Gold, 2001）。そのうえで，彼らは，様々なフリーランスを集団としてみた場合，労働市場の特性が，それぞれのグループごとに異なる仕事状況を創り出す重要な要因であると結論づけている。

最後に，Marler *et al*.（2002）は，企業に雇われないキャリアを形成する個人を一口にとらえるのではなく，そのような個人間の多様性・異質性を明らかにするため，2種類の臨時労働者（traditionalとboundaryless[29]）を提示した上で，仮説の検証に取り組んでいる。

このような研究の背景には，臨時雇用の著しい増大という現象面での変化がある。彼らは，このような状況に対してネガティブな見方（低賃金で，ほとんど訓練を受けず，昇進の可能性もない下層階級労働者の創出につながる）とポジティブな見方（雇用者によってエンプロイアビリティや柔軟性，ネットワークが強調されることを通じて，バウンダリーレス・キャリアの出現へ結びつく）が存在するが，双方に長所はあり，一方の全てが良く，一方の全てが悪いわけではないことを強調している。

伝統的な雇用関係の限界を乗り越えようとする議論は，依然として論争を巻き起こしているが，非正規従業員間の異質性を理解する必要性があるという点で，意見が一致している（Marler *et al*., 2002）。そのため，彼らは，急速に増大している外部労働力部門ならびに臨時雇用について考察することで，より広い文脈である変容するキャリアと組織に関する知見が得られると考えた。このような理由から，上記のようなリサーチがデザインされ，臨時労働者の実態にアプローチすることが試みられたのである。

彼らは，臨時労働者間の異質性を明らかにするための仮説を構築するにあたって，需要要因（臨時労働者に対する需要の増大）と供給要因（臨時労働者の態度や行動）双方に目を向けた。既存研究のレビューを踏まえた理論的検討の結果，臨時労働者は，スキルの蓄積と雇用タイプの選好という次元で一様ではないことが示唆された。そこで，Marlerらは，臨時雇用者を，高いスキルを有し臨時労働を選好するタイプ（バウンダリーレス・キャリア）と，スキルが乏しく単一企業での定型業務を探索するタイプ（伝統的テンポラリー・ワーカー）に分類し，以下のような8つの仮説を提示した。

1a．臨時従業員のスキルレベルと臨時雇用への選好は，独立していない。

1b．臨時従業員は，スキルと臨時雇用への選好において，明確に異なる2つのグループを形成する。1つは，スキルが乏しく，臨時雇用を嫌がる個人からなり，もう1つは，高いスキルを有し，臨時的な働き方を好む個人から構成される。

2．両タイプは，代替的な仕事機会をどのように知覚するかということに関してはっきり違いがあり，バウンダリーレス・タイプは伝統的なタイプよりも多くの代替的な仕事を知

29）Marlerらは，traditionalを，典型的な臨時労働者で，スキルが乏しく，企業内での標準的な業務に携わることを希望している個人と位置づけ，他方，boundarylessを，単一企業内に限定されるのではなく，時限的なプロジェクトを通じてキャリアが形成されるような個人と定義している。

覚する。

3．2つのタイプは，相対賃金について明確な違いがあり，バウンダリーレス・タイプは，伝統的なタイプよりも相対賃金が高い。

4．高賃金への期待という点で，両タイプははっきりとした違いがあり，バウンダリーレス・タイプは，高収入を得ることを期待しているが，伝統的なタイプはそうではない。

5．配偶者の仕事形態という点で，2つのタイプは明確な違いがあり，バウンダリーレス・タイプの配偶者は，伝統的なタイプの配偶者よりも就業している。

6．バウンダリーレスな臨時労働者は，伝統的な臨時従業員よりも自身の仕事について満足している。

7．バウンダリーレスな臨時労働者は，伝統的な臨時労働者よりも自身の賃金に満足している。

8．バウンダリーレス・タイプは，伝統的なタイプよりも，クライアントへのコミットメントが高い。

以上の仮説を検証するために，米国における全国サンプルと地域サンプルが収集された。前者は，外的妥当性を目的としたもので，Current Population Survey（CPS）[30]の臨時労働に関するデータ（1995～1997）が利用された。サンプル数は614であり，変数は10個（スキルの蓄積，教育，年齢，職種，臨時労働への選好，臨時労働の選択理由，代替的な仕事の数，賃金レート，配偶者のステータス，既婚女性）用いられた。また，地域サンプルは，臨時労働者の態度と行動を明らかにするためのものであり，米国北東部で働く個人を対象に，人材派遣会社と雇用ブローカーを通じて登録リスト上の全ての個人に質問紙を配布するかたちでサンプルが収集された。その結果，276のサンプルが得られた。回収率は29%であった。地域サンプルについては，クラスター変数（年齢，臨時労働への選好，臨時労働の選択理由）と他の変数（代替的な仕事の数，賃金レート，配偶者のステータス，既婚女性），他の尺度（相対賃金，職務満足，給与への満足，クライアントへのコミットメント，課題業績と文脈的業績）が用いられた。

上記の2種類のサンプルについて，クラスター分析（仮説1－5を検証）と多変量回帰分析と多変量分散分析（仮説6－8の検証）を通じて仮設を検証したところ，仮説8以外は全て支持された[31]。

Marlerらは，これらの分析ならびに考察を通じて，主として，次の3つのファインディングスが得られたと主張している。第一に，高いスキルを有した労働者が，自発的に臨時労働者としての働き方を選択していることが見出された。第二に，臨時労働への選好は，働く個人が意思決定の際に検討する多様な要因によって導かれると考えられるが，特に，バウンダリーレス・タイプの場合，柔軟性や自律性といった金銭的な側面以外に価値を見出していることが示唆された。最後に，臨時雇用者のパフォーマンスは，仕事態度と相関していることが示唆された。

彼らは，臨時的な外部労働市場の勃興が，より広範囲の企業と個人にバウンダリーレス化を促す可能性があるが，このような傾向が永続的なものかどうかを明らかにするために追加的な調査研究が求められると指摘している。

30）米国の労働力の特徴を捉えるための統計調査。

31）仮説8については，分析の結果，両タイプに顕著な相違が見られなかった。

表4　境界のないキャリア概念に関わる実証的研究

著者（発行年度）	コンテクスト	役割・職種	概要
Granger *et al*.（1995）	出版産業（英）	編集者と校正係	調査対象者の約半数が企業から押し出された結果としてフリーランスに
Saxenian（1996）	エレクトロニクス産業（米）	産業内労働者	企業間・産業間を移動しながら新たなスキルや知識を獲得しキャリアを形成
Jones（1996）	映画産業（米）	プロデューサー・ディレクターなど	映画産業では，チーム志向のキャリア観を有し，1社以上の企業と継続的に協働している個人が多数派
Cohen and Mallon（1999）	各領域（英）	フリーランス（管理職／専門職経験者）	全体の75%が大規模企業との長期的な雇用契約を望んでいた
Gunz *et al*.（2000）	バイオテクノロジー産業（加）	マネジャー	自発的に企業の境界を移動するマネジャーは，極めて少ない
Cadin *et al*.（2000）	各領域（仏）	多様な労働者	フランスのコンテクストを踏まえたうえで，キャリアを類型化し，企業内キャリアと境界に囚われないキャリアのグラデーションを提示
Eaton and Bailyn（2000）	バイオテクノロジー産業（米）	専門職（科学者，科学マネジャー，専門職経験者）	産業の特性とより広い意味でのキャリア（生活や人生も含めた）との関係を検討
Dex *et al*.（2000）	放送産業（英）	プロデューサー，カメラマン，ディレクターなど	調査協力者の大半が不確実性をストレスとして感じ，それにについて対策を講じていた
Fraser and Gold（2001）	翻訳業界（英）	フリーランス（翻訳家）	翻訳家は，自発的にフリーランスを選択し，高い労働条件（賃金やクライアントとの関係）を享受
Marler *et al*.（2002）	各領域（米）	臨時労働者	臨時労働者の2つのタイプ（境界に囚われない動きを実践するスキルの高い個人とスキルが乏しく定型的業務を求める個人）が存在

4．おわりに

本節では，これまでのレビューを振り返りながら，既存研究が抱える限界を指摘したうえで，その超克の方向性について論じる。

境界のないキャリアあるいはバウンダリーレス・キャリア（Arthur, 1994；Arthur and Rousseau, 1996）は，オーガニゼーショナル・キャリアに対するアンチテーゼとして，一企業の境界内に限定されない新たなキャリアを模索するために提示された。それ以来，この概念に関わる研究が盛んに展開されているが，依然として，フィールドワークの実践を通じた詳細な調査研究は不十分な状況にある。

確かに，表4で整理したように，多様なコンテクストにおける新たなキャリアの実態にアプローチする研究が徐々にではあるが蓄積されつつある。シリコン・バレーのエレクトロニクス産業（Saxenian, 1996）や米国の映画産業（Jones, 1996），カナダのバイオテクノロジー産業（Gunz

et al., 2000)，英国の放送産業(Dex *et al*., 2000)など，多様なリサーチ・サイトにおける質的あるいは量的調査を通じて，境界に囚われないキャリアに関する新たな仮説の構築・検証が試みられ，我々は示唆に富む知見を得られつつある。

しかしながら，多くの研究者が，一企業の境界内に限定されないキャリアの具体的内容に迫る実証研究の不足を指摘している（Peiperl and Arthur, 2000；Cadin *et al*., 2000；Pringle and Mallon, 2003)。特に，欧米以外の国や地域における経験的研究は，著しく乏しいといわざるを得ない（Dany *et al*., 2003)。したがって，わが国では，ニュー・キャリアの実態を探索する研究を一つずつ着実に積み重ねていくことが求められている(金井, 2002；宇田, 2003)。

ただ，その際も，転職というかたちでの企業間移動ではなく，企業に雇われないキャリアを体現している個人[32]に積極的にアプローチしていくことが重要であろう。このような対象に注目する研究は，先述のように，既存研究の間隙を埋め，境界に囚われないキャリアの全容を捉えていくうえで不可欠だからである。

また，わが国を含め，それぞれの国や地域における実証研究を更に蓄積していく際に，個人を取り巻く社会構造あるいは制度的コンテクストを看過してはならない。この指摘は，近年の議論において，個人の動機や態度，行為に過度に焦点化するあまり，社会構造への眼差しが希薄化していることに基づくものである（Cadin *et al*., 2000；Dany *et al*., 2003；Pringle and Mallon, 2003；宇田，2005 b)。

もちろん，伝統的なオーガニゼーショナル・キャリアとは異なる働き方を展開している個人の態度や行動を詳細に捉えていくことは，理論的発展を図る上で不可欠である。実際, Granger *et al*. (1995)や Jones (1996), Dex *et al*. (2000)らの研究を通じて，我々は，一企業の境界内に限定されないかたちで活動する個人のキャリア志向性やキャリア・パターンに関する貴重な知見を得ることができる。

彼らの研究結果から，従来のオーガニゼーショナル・キャリアにより近い個人も存在すれば，Arthur が想定するバウンダリーレス・キャリアにより近い個人も存在し，働く個人のキャリア観やキャリア経験の様相は，グラデーショナルであることが浮き彫りにされた。また，バウンダリーレス・キャリアでは，企業からの独立あるいは自律が唱えられ，個人が自らのキャリアを舵取りしていくことの重要性が指摘されているのも事実である。しかしながら，近年の研究の多くでは，個人の自律的なキャリアへのアプローチが強調される一方，個人がなぜそのようなキャリアを形成しているのか，キャリアに影響を及ぼす構造的要因は何か，という点が見落とされがちである[33]。

個人は真空状態で活動するわけではなく，自らを取り巻く様々な構造や制度の影響をうけながらキャリアを築いている。一定のコンテクストの中でのみ，自律性が現れてくるという考え方は，現代思想では，かなり常識的なものである(仲正，2003)。したがって,真の自律的キャリアを捉えるためには，個人が「どのような状況下」で，自己のキャリアを能動的に展開しているのかを明らかにしなければならない。

キャリア論では，構造（structure）と行為（action）の対立図式が長らく見られた。心理学的アプローチを採用する研究者は，本質的に個人がキャリアを形作るという立場をとり，社会学的アプローチを採用する研究者は，キャリアが個人を形作ると主張した（Van Maanen,

32）先述のように，具体的には，フリーランスが企業に雇われないキャリアの中核的存在として位置づけられている。

33）このような状況の中, 本論文で取り上げたCadin *et al*.(2000）らの研究は，たいへん示唆に富むものであり，同様のアプローチを実践する研究の蓄積が望まれる。

1977)。しかしながら，近年では，「構造」対「行為」という枠組みではなく，双方の相互作用においてキャリアが形作られるという考え方が浸透しつつある。たとえば，Weick（1996）は，イナクトメント（enactment）という概念を提示したうえで，キャリアが構造を作り，構造がキャリアを作ると論じたうえで，構造と行為の双方を射程に納めたアプローチの意義を強調している。

すなわち，社会的に埋め込まれながらも[34]，あるいは社会構造や産業コンテクストからの影響を受けながらも，その中でいかに能動的あるいは戦略的に振舞いながら自らのキャリアを形作っているかということを解明していくことが課せられているのである。

当然，このような立場から研究を具体的に展開していく際は，より積極的に企業レベル，産業レベルの分析を実践していく必要がある。なぜなら，企業におけるキャリア・ラダーや人材育成手法をはじめとする人材マネジメント制度，産業内の雇用慣行，業務を仲介する組織やキャリア支援に取り組む組織といった産業内の多様なアクターの活動等が，個人の一企業の境界に限定されないキャリアに重要な影響を及ぼすからである。

とりわけ，境界に囚われないキャリアを展開している個人と当該産業内の他のアクターとの相互関係に注目するかたちで，ダイナミックなキャリアの形成過程を捉える研究はほとんど見当たらない。企業内キャリアとは異なり，個人のキャリアが一企業の枠組みを超えて展開するからこそ，他のアクターとの相互関係を通じたキャリアを解明していくことの意義はより深まる。さらに，このような研究は，ある産業内の各アクターの相互関係が既存の社会構造あるいは産業コンテクストをどのように再構成していくのかという議論への示唆も提供する。つまり，これまで個人レベルのミクロな視点に終始しがちだったキャリア研究を，組織あるいは産業レベルといったマクロ方向に押し広げていくことが期待できるのである。

34）「社会的埋め込み（social embeddedness）」とは，Granovetter（1985）によって提唱された概念である。彼は，個人の行為と制度的要因との関係を重視し，社会構造が個人の行為に及ぼす影響を分析する必要性を主張した。

参考文献

Arthur, M.B.（1994）“The boundaryless career : A new perspective for organizational inquiry”, *Journal of Organizational Behavior,* Vol.15, pp. 295-306.

――――― and D.M. Rousseau（1996）“The Boundaryless Career as a New Employment Principle”, in Arthur, M.B. and D.M. Rousseau eds., *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era,* Oxford University Press.

――――――, Inkson, K. and Pringle, J.K.（1999）*The New Careers : Individual Action and Economic Change,* Thousand Oaks, CA : Sage.

Bogenhold, D. and U. Staber（1993）“Self-Employment Dynamics : A Reply to Meager”, *Work, Employment and Society,* Vol.7, No.3, pp.465-472.

Cadin, L., Bailly-Bender, A. and Saint-Giniez, V.D.（2000）“Exploring Boundaryless Careers in the French Context”, in Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Goffee, R. and Timothy Morris eds., *Career Frontiers : New Conceptions of Working Lives,* Oxford University Press.

Campbell, M. and M. Daly（1992）“Self-Employment : Into the 1990 s”, *Employment Gazette,* Vol.100, No.6, pp.269-292.

Cappelli, P.（1999）*The New Deal at Work : Managing the Market-Driven Workforce,* President and Fellows of Harvard College.（若山由美訳『雇用の未来』日本経済新聞社，2001）。

Casey, B. and S. Creigh（1988）“Self-Employment in Great Britain : Its Definition in the Labour

Force Survey, in Tax and Social Security Law and in Labour Law", *Work, Employment and Society,* Vol.2, No.3, pp.381-391.

Cestells, M.(1992) "Four Asian Tigers with a dragon head : A comparative analysis of the state, economy and society in the Asian Pacific Rim", in Applebaum, R.P. and J. Henderson eds., *States and Development in the Asian Pacific Rim,* Newbury Park, CA : Sage.

Cheng, M.T. (1991) "The Japanese permanent employment system", *Work and Occupations,* Vol. 18. No.2. pp.148-171.

Cohen, L. and M. Mallon (1999) "The Transition from Organizational Employment to Portfolio Working : Perceptions of 'boundarylessness'", *Work, Employment and Society,* Vol.13, No.2, pp. 329-352.

Daly, M. (1991) "The 1980s-A Decade of Growth in Enterprise", *Employment Gazette,* Vol.99, No. 3, pp.109-134.

Dany, F., Mallon, M. and Arthur, M.B. (2003) "The odyssey of career and the opportunity for international comparison", *International Journal of Human Resource Management*, Vol.14, No.5, pp.705-712.

Dex, S., Willis, J., Paterson, R. and Sheppard, E. (2000) "Freelance Workers and Contract Uncertainty : The effects of Contractual Changes in the Television Industry", *Work, Employment and Society,* Vol.14, No.2, pp.283-305.

Eaton, S. and Bailyn, L. (2000) "Career as Life Path : Tracing Work and Life Strategies of Biotech Professionals", in Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Goffee, R. and Timothy Morris eds., *Career Frontiers : New Conceptions of Working Lives,* Oxford University Press.

Erikson, E.H. (1963) *Childhood and Society,* 2nd ed. W. W. Norton & Co.（仁科弥生訳『幼児期と社会』Ⅰ・Ⅱ　みすず書房，1977）。

Fraser, J. and Gold, M. (2001) "'Portfolio Workers' : Autonomy and Control amongst freelance translators", *Work, Employment and Society,* Vol. 15, No.4, pp.679-697.

Granger, B., J. Stanworth and C. Stanworth (1995) "Self-Employment Career Dynamics : The Case of 'Unemployment Push' in UK Book-Publishing", *Work, Employment and Society,* Vol. 9, No.3, pp.499-516.

Granovetter, M. (1985) "Economic Action and Social Structure : The Problem of Embeddedness", *American Journal of Sociology,* Vol.91, No. 3, pp.481-510.

Gunz, H., Evans, M and Jalland, M. (2000) "Career Boundaries in a 'Boundaryless' World", in Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Goffee, R. and Timothy Morris eds., *Career Frontiers : New Conceptions of Working Lives,* Oxford University Press.

Hakim, C. (1989) "New Recruits to Self-Employment in the 1980 s", *Employment Gazette,* Vol. 97, No.6, pp.286-297.

————(1990) "Core and Periphery in Employers' Workforce Strategies : Evidence from the 1987 ELUS Survey", *Work, Employment and Society,* Vol.4, No.2, pp.157-188.

Hall, D.T. (2002) *Careers in and out of Organizations,* Sage.

Handy, C. (1994) The *Empty Raincoat: Making Sense of the Future*, London : Hutchinson.

Jones, C. (1996) "Careers in project networks : The case of the film industry", in Arthur, M. B. and D.M. Rousseau eds., *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era,* Oxford University Press.

金井壽宏（2002）『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書。

King, Z., Burke, S. and Pemberton, J. (2005) "The 'bounded' career : An empirical study of human capital, career mobility and employment

outcomes in a mediated labour market, *Human Relations*, Vol.58, No.8, pp.981-1007.

Levinson, D. J. (1978) *The Seasons of a Man's Life,* Alfred Knopf. (南 博訳『ライフサイクルの心理学』上・下　講談社学術文庫，1992)。

Maguire, S. R. (1993) "Employer and occupational tenure : An update", *Monthly Labor Review*, March/April, pp.9-10

Marler, J. H., Woodard Barringer, M., Milkovich, G. T. (2002) "Boundaryless and traditional contingent employees: worlds apart, *Journal of Organizational Behavior*", Vol.23, No.4, pp.425-453.

Moralee, L. (1998) "Self-Employment in the 1990s", *Labour Market Trends,* Vol.106, No.3, pp.121-130.

仲正昌樹 (2003)『「不自由」論―「何でも自己決定の限界」―』ちくま新書。

Peiperl, M.A. and Arthur, M.B. (2000) "Topics for Conversation : Career Themes Old and New", in Peiperl, M.A., Arthur, M.B., Goffee, R. and Timothy Morris eds., *Career Frontiers : New Conceptions of Working Lives,* Oxford University Press.

Pink, D.H. (2002) *Free Agent Nation―The Future of Working for Yourself―,* Warner Books. (池村千秋訳『フリーエージェント社会の到来―「雇われない生き方」は何を変えるか―』ダイヤモンド社，2002)。

Pollert, A. (1988) "The Flexible Firm : Fixation or Fact?", *Work Employment and Society,* Vol.2, No.3, pp.281-316.

Pringle, J.K. and Mallon, M. (2003) "Challenges for the boundaryless career odyssey, *International Journal of Human Resource Management*, Vol.14, No.5, pp.839-853.

Saxenian, A. (1996) "Beyond Boundaries : Open Labor Markets and Learning in Silicon Valley", in Arthur, M.B. and D.M. Rousseau eds., *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era,* Oxford University Press.

Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics : Matching Individual and Organizational Needs,* Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳　『キャリア・ダイナミクス』白桃書房，1991)。

Stanworth, C. and J. Stanworth, (1995) "The Self-Employed without Employees-Autonomous or Atypical?," *Industrial Relations Journal,* Vol.26, No.3, pp.221-229.

――――― and ―――――, (1997) "Reluctant Entrepreneurs and their Clients―The case of self-employed Freelance Workers in the British Book Publishing Industry," *International Small Business Journal,* Vol.16, No.1, pp.58-73.

Storey, D. J. (1994) *Understanding the Small Business Sector,* Routledge.

高橋伸夫編 (2000)『超企業・組織論―企業を超える組織のダイナミズム―』有斐閣。

宇田忠司 (2003)「新たなキャリア・モデルについての探索的研究―フリーランスを対象に―」神戸大学大学院経営学研究科修士論文。

――――― (2005 a)「企業の境界を超えて形成されるキャリアに関する理論的・実証的研究―自己雇用というキャリアの可能性―」『六甲台論集―経営学編―』第 51 巻第 4 号，29－45 頁。

――――― (2005 b)「企業家のキャリアを捉えるパースペクティブ―起業における社会的埋め込みと戦略的行為からのアプローチ―」『ベンチャーズ・レビュー』Vol.6，35－44 頁。

Van Maanen, J. (1977) "Introduction: The promise of career studies", in Van Maanen, J. eds., *Organizational Careers: Some New Perspectives*, John Wiley & Sons.

Weick, K.E. (1996) "Enactment and the Boundaryless Career : Organizing as We Work", in Arthur, M.B. and D.M. Rousseau eds., *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era,* Oxford University Press.