

(別紙2)

審査の結果の要旨

氏名 佐野 嘉秀

日本の百貨店と英国の百貨店は、高級ブランドをはじめとする高品質な商品を幅広く品揃えし、対面による接客サービスを行っている点では、外見上非常によく似ている。また優良企業の場合には、それぞれ良好な業績をあげている。ところが外見上の類似とは別に、その背後にある社員の人事管理はかなり異なっている。本論文は、日英の百貨店の人事管理システムの異同を明らかにし、それによって産業社会学における日英比較の研究史に新たな一頁を付け加えようとする試みである。

第一章では産業社会学における日英比較の先行研究を整理し、本論文の分析枠組を示す。とりあげられるのは主として1970年代のロナルド・ドーアや1980年代の稲上毅らの業績、1990年代の取引主義アプローチから開発主義アプローチへの転換などである。これらを批判的に検討し、さらにアトキンソンによる「柔軟な企業モデル」を敷衍しながら、第二章及び第三章で採用する自らの分析枠組を呈示する。分析の柱は①賃金と仕事の配分ルール、②人事管理の柔軟性、③人材育成と人材確保である。②の柔軟性はさらに金銭的柔軟性、機能的柔軟性、数量的柔軟性の三つに区分される。

この枠組に依拠しながら、第二章と第三章では、英国の百貨店と日本の百貨店の人事管理の実態を各種資料やインタビューを通じて、微に入り細に入り実証的に詳述していき、日英両国の特徴を明らかにする。

第四章では先立つ二つの章において発見された事実を整理し、日英比較に関する多くの結論を得る。そのうちの 하나가、1980年代を通じて、ドーアの予言通り、英国企業が日本企業に近づくことで日英間の人事管理の収斂が進んだが、1990年代以降は必ずしもそうではなく、現在でも日英両国は依然として独自の人事管理システムを維持しているという点である。

本論文の意義の第一は、産業社会学における日英比較の伝統のなかで、ドーアや稲上らの先行研究を踏まえ、1990年代以降の日英の人事管理について、英国人研究者も達成したことのない高い水準で事実発掘を行い、それに理論的意味づけを与えた点である。

第二は、従来の日英比較が製造業中心であったのに対し、従業者数が多くさらに非典型雇用の増加という点では「典型的」な業種である小売業に注目して百貨店を取りあげた点である。労働力人口の構成の変化からみるならば、きわめて重要な着眼である。

第三は、日本はもとより英国についても、長期間滞在して百貨店での聞き取り調査を繰り返し、一次資料・二次資料を収集し、これらを駆使することによって手堅い成果を出した点である。この業績は現在の日本の産業社会学のなかでは希有の存在だといえる。

データの制約による限界はあるものの、産業社会学の日英比較研究における本論文の貢献は大きく、本審査委員会は、本論文を博士(社会学)の学位を授与するにふさわしいものと判断した。