

(別紙1)

論文の内容の要旨

論文題目 日本企業と外国人労働者の雇用関係
—相互行為を捉える産業社会学的考察—

氏 名 園 田 薫

本論文は、日本企業と外国人労働者、なかでも長期的な人材開発を企図した日本的な雇用管理制度をもつ大企業と専門的・技術的な職務に従事する正規雇用の外国人(以下、専門的外国人)に着目し、日本の労働市場でその雇用関係がいかにして成り立っているのかを明らかにしてきた。

近年、日本企業はグローバル化などの環境変化に対応した経営方針の転換を余儀なくされ、その変化の一端として外国人労働者を多く雇用するようになった。日本では多様な人材の活用を目指すダイバーシティ・マネジメントが広がり、その一環として積極的に専門的外国人の雇用が取り組まれている。しかし専門的外国人は、現在その数が増加する一方で、短期的な離職が問題視されている。既存研究では、日本的な雇用管理制度がキャリア志向の強い専門的外国人に受け入れられず、両者の想定よりも早く離職が生じるマッチングの齟齬が指摘されていた。ただしこうした研究は、個々の行為者がいかにその雇用関係を構築・維持・解消するのかという個人を主体とした議論となっておらず、双方がどのように行為した結果としてマッチングが成り立っているのかという点が考察されていない。そこで雇用関係が両者のいかなる意図のもとで構築・維持されるのかを検討することで、双方の認識にもとづく主体的な相互行為という観点から、雇用関係が成り立つ現状とその問題点を包括的に考察した。

第1章では、日本企業と外国人労働者の関係性をめぐる先行研究を俯瞰し、その問題点と本論文の着眼点を示す。既存研究を整理すると、組織研究では日本的雇用慣行を修正するための処方箋としてホワイトカラー層の外国人労働者が注目され、労働者研究では主に低熟練層の外国人労働者に対する社会的包摂の重要性とその難しさが指摘されている。どちらの研究群も規範的な観点から専門的外国人の受け入れと定着に着目し、それが進んでいない現状を問題視してきた。

既存研究では、日本において専門的外国人の雇用で進まない原因を日本的雇用システムというマクロ要因に帰着させて理解してきたが、その研究には3つの陥穽がある。第一に日本的な雇用管理が専門的外国人との雇用関係に与える影響が、第二に専門的外国人との雇用関係を構築・維持するという日本企業側の意図が、第三に日本企業との雇用関係を構築・維持するという専門的外国人側の意図が、それぞれ十分に検討されてこなかった。この3つの欠点を克服する課題を検討し、いかなる相互行為の結果として雇用関係が成り立っているのかを明らかにすることを本論文の目的と設定する。

第2章では、前章で示した3つの課題を検討するために、本論文における分析が扱うべき対象、理論的な視座、分析方法とそれらをまとめる枠組みを体系的に示す。本論文では東京証券取引所に上場する日本の大企業とそこで働く専門的外国人の雇用関係に焦点を絞り、その雇用関係の特徴を捉えることで、日本の労働市場に特徴的な雇用関係のあり方に焦点をあてる。またその両者の雇用関係を捉えるためには、企業と労働者の関係性を捉えてきた労使関係論や産業社会学の理論的考察を中心とし、これまでの組織研究と労働者研究で蓄積された知見を踏まえることで、雇用関係を分析するための理論的な視座をアップグレードさせる必要があると論じる。そして質的アプローチを中心とした混合研究法を用いることで、3つそれぞれの課題を最適な形で検討しながら、両者の相互行為のなかで雇用関係が成り立つ様子を統合的な枠組みのなかで検討することができると提示する。

第3章では、企業への量的調査を用い、実証的に第一の課題を検討する。これまでの研究では、実際に企業間の制度を比較しないまま、雇用関係の構築・維持を妨げて専門的外国人の離職を生む原因を日本的な雇用管理制度に帰着していた。ところが東証上場日本企業に質問票調査を行って比較検討してみると、日本的な雇用管理制度は専門的外国人の雇用戦略とその雇用実態に統計的に有意な影響を与えてはいなかった。制度それ自体ではなく、むしろ日本的な雇用管理制度と関連するとされる大企業・製造業といった企業属性が、専門的外国人の雇用を水路づけていることが検証された。

この結果は、日本的な雇用管理制度こそが外国人雇用に対する日本企業の消極的な姿勢をもたらし、専門的外国人の就職と定着を妨げるという従来の議論への反証となる。しかし同時に、日本的な雇用管理をもつ企業でいかにして雇用関係が成り立ち、マッチングの齟齬が生じているのかを、雇用制度それ自体へと直接的に帰責せず、双方の認識にもとづく主体的な相互行為に遡って検討する必要性を示唆する。そこで第4章と第5章では日本的な雇用管理をもつ企業に着目し、人事部へのインタビュー調査から、日本企業が専門的外国人との雇用関係をどのように理解しているのかという第二の課題を検討する。企業の行為を内的に把握するため、その企業全体の経営戦略・人材戦略を踏まえたうえで、専門的外国人に対する理解を動機の語彙論を用いて分析した。

第4章では、調査対象企業を自社の強みであるコア・コンピタンスの認識によって、本社組織の経営・人材戦略を拡張しようとするグローバル企業、各地域で本社の知識・技術・人材を活用しようとするインターナショナル企業、地域ごとの自律的な経営・人材戦略を目指すマルチナショナル企業という3つのパターンに類型化した。その類型ごとに共通するグローバル化の認識と経営・人材戦略がみられたため、専門的外国人の雇用戦略や雇用状況にも違いがみられるものと予想される。

ところが第5章の分析では、その分類によって専門的外国人に対する企業側の理解が正確に説明されるわけではないことが明らかになった。どの日本企業でも、専門的外国人は日本人と同質/異質の存在であるという2つの認識が併用される形で理解されているからである。そしてその2つの認識は、それぞれコア人材戦略とダイバーシティ人材戦略という自社の戦略との一貫性から説明され、それを促す外部状況の認識とともに提示され、現実の制度や関係性から正当化される。たしかに2つの戦略の表出の仕方は、第4章の分類と緩やかに対応する。しかしそれはいずれかの戦略的側面を相対的に強く表出しているにすぎず、どの企業も2つの戦略的理解を成り立たせ、ダイバーシティ人材とコア人材としての役割を同時にこなす存在として専門的外国人を理解している。

調査対象となったどの企業でも、実際に雇用されるのは新卒一括採用の枠組みで採用された日本語能力の高い外国人である。彼らは日本人同様のふるまいと志向性をもったコア人材だと理解され、既存事業の変革をもたらすダイバーシティ人材となることを求められると同時に、日本人と同じ枠組みで採用・育成・管理するものとされていた。このように専門的外国人に対する2つの戦略的理解は、結果的に日本の新卒市場で採用された外国人を自社の制度的環境に当てはめることを正当化し、どの企業でも類似した雇用戦略と雇用状況を生んでいた。

第6章では、第三の課題を検討すべく、大企業で働く専門的外国人にインタビュー調査を行った。これまでの研究では専門的外国人の経済合理的側面に焦点があり、彼らの生活実相を含めてキャリアが考察されていなかった。そこで動機の語彙論を用いて質的調査を分析した結果、専門的外国人にはキャリアプランが定まらないなかでの一時的な関係として日本企業での就労を捉える傾向がみられた。彼らは配偶者や恋人などとの関係性を中心として日本で働く居住国の選択をしており、日本でエンプロイアビリティを高めるための最適な初職として日本企業での就労を捉える傾向にある。そして今後のキャリアを見定めるまでの係留地として、日本的な雇用管理制度を評価し、自身を日本人とは異なる特別な存在として肯定することで、解雇の心配がない日本企業との関係構築が目指されていた。彼らは自身のキャリアの可能性を最大化しようとして雇用関係を維持するため、その可能性が狭まるような定住にかかわる要因や企業内キャリアの提示は、雇用関係を維持または解消するという決断にかかわる動機の語彙となる。彼らの離職は、日本的な雇用制度によってではなく、こうしたキャリア観によって雇用関係を構築・維持しようとすることで生じていると考えられる。

終章では以上の分析をまとめ、マッチングにおける相互行為の時点から労使双方で期待の誤認が生じるために、すでに関係構築の段階から雇用関係に対する同床異夢が生じていると結論づける。新卒就職の面接において、外国人は自身を日本人と異なるグローバル人材だとしてアピールするも、企業はその外国人のふるまいを日本人同様のものだ

と理解し、日本人と同じ制度的枠組みのなかで扱おうとする。この認識の不一致は雇用関係を維持するなかで顕在化するが、それぞれは各々の意図から雇用関係の維持を志向する。しかし企業が長期的前提をもつのに対して、外国人は最適なキャリアを見つけるまでの短期的志向性をもつため、彼らは自発的な離職という形で雇用関係の解消を行い、その正当化の語彙として日本的雇用を用いるのである。

このように、日本企業と専門的外国人という労使双方の認識に注目すると、雇用関係に齟齬が生じる原因は外国人のキャリア志向や日本的な雇用制度ではなく、同床異夢が生じるような他者理解にあることがわかる。本論文は、こうした相互行為への注目が、労使間の分析に大きな突破をもたらす可能性を示唆する。また同時に、労使双方の認識に着目し、その認識にもとづく相互行為の結果として雇用関係を捉える産業社会学的な考察が、多様化する雇用関係がいかにして成り立つのかを検討する有用な分析視角となりうることを示唆している。