

(別紙2)

審査の結果の要旨

氏名 園田薫

本論文は、グローバル化が進む日本の労働市場で、長期的な人材開発を企図する日本的雇用管理制度をもつ大企業と、専門的・技術的職務に従事する正規雇用の外国人（専門的外国人）の雇用関係が、いかにして維持・破棄されるのかを明らかにするものである。

第1・2章では既存研究を俯瞰しつつ、専門的外国人を雇用する日本企業を分析する組織研究では、専門的外国人の意図が深く分析されず、低熟練の外国人労働者の困難を強調する労働者研究では企業側の意図が等閑視されてきたという限界を指摘する。その上で、労使関係論と産業社会学の理論に則りつつ、東京証券取引所に上場する大企業と専門的外国人の雇用関係の特徴を、量的調査と質的調査を組み合わせる混合研究法によって分析する必要性が示される。

第3章では日本企業171社に対する量的調査に基づいて、日本的な雇用管理制度が専門的外国人の雇用に有意な影響を与えないことを統計的に明らかにしている。そのうえで、日本的な雇用管理をもつ企業でどのようなマッチングの齟齬が生じているのかを、両者の認識と相互行為に遡って検討する必要性を論じている。

第4・5章では企業人事部（9社）のインタビュー調査に基づいて、専門的外国人の雇用に対する「動機の語彙」が分析される。専門的外国人の多くは日本人と同様、新卒一括採用の枠組みで雇用されるが、その際、日本人同様の志向をもつコア人材であると同時に、既存事業を変革するダイバーシティ人材としても期待される。この二重性を、日本企業による専門的外国人雇用の特徴として指摘している。

第6章では専門的外国人（19名）へのインタビュー調査に基づいて、彼らが働く理由を分析する。専門的外国人は多くの場合、配偶者や恋人との関係を主たる理由として日本で働くことを選択し、そのために最適な初職として日本企業での就労を捉える。このようなキャリア観のもとでは、日本的雇用は、彼らが離職を決断するときに使われる「動機の語彙」になる傾向があると指摘される。

終章では、企業側と専門的外国人が出会う初発の段階から、すれ違いが生じていると指摘している。新卒就職面接の時点から、外国人は自身をグローバル人材とアピールするが、企業は彼らを日本人と同じ制度的枠組みで扱う。また企業は長期的前提を有するのに対し、専門的外国人は最適キャリアを見つけるまでの短期的雇用を前提とする。それゆえ「日本的雇用」が雇用を解消する「動機の語彙」として用いられることが示される。

本論文は、日本企業と専門的外国人の雇用関係を、労使双方の認識と相互行為として捉え、両者が「同床異夢」の状態にあることを精緻に分析している。同一企業に務める労使間の相互行為を観察することが課題ではあるが、現在の産業社会学に対して大きな理論的・実証的貢献をなしていることは明らかである。

よって本審査委員会は、博士（社会学）の学位を授与するにふさわしいと判断した。