

博士論文（要約）

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

目次

序章 日本企業と外国人労働者の現状と問題点	4
第1節 変化の岐路に立つ日本企業	4
1.1 日本的雇用システムのゆらぎ	4
1.2 グローバル化が助長する経営環境の変化	6
第2節 増加する外国人労働者	7
2.1 外国人の定義	8
2.2 在留資格別にみる外国人の増加	8
2.3 雇用状況からみる外国人の増加	10
2.4 日本で就職する外国人留学生の増加	13
第3節 日本企業と外国人労働者が抱える問題	14
第4節 本論文の問いと構成	15
第1章 日本企業と外国人労働者の雇用関係を分析する学術的意義	19
第1節 日本企業という組織の視点から外国人労働者に着目した研究	19
1.1 外国人雇用の必要性を訴える土壌の生成	20
1.2 国内の外国人労働者への着目	24
1.3 組織の論理からみた外国人雇用問題の整理	26
第2節 外国人という労働者の視点から日本企業に着目した研究	27
2.1 社会的に排除される労働者としての外国人	27
2.2 日本企業で働く外国人への着目	31
2.3 労働者の論理からみた外国人雇用問題の整理	33
第3節 両者の視点から雇用関係を捉える意義と本論文の検討課題	35
第2章 分析対象・理論的視座・分析枠組み	40
第1節 分析対象	40
1.1 対象とする日本企業	40
1.2 対象とする外国人労働者	43
1.3 対象となる雇用関係	46
第2節 雇用関係を捉える理論的視座	47
2.1 労使関係論	47
2.2 産業社会学	50
2.3 日本企業と外国人労働者の雇用関係を捉えるための理論枠組み	53
第3節 分析枠組み	58
3.1 本論文の検討課題に対応したデータとアプローチ	58
3.2 各章の分析方法とそれらを統合する分析枠組み	61
3.3 方法論的立場としての混合研究法	65
第4節 小括	66

第3章 日本的な雇用管理が専門的外国人の雇用に与える影響	68
第1節 論点の整理	68
第2節 データと分析方法	69
2.1 調査概要	69
2.2 分析枠組み	73
第3節 日本的な雇用管理は外国人の雇用戦略に影響するのか	78
3.1 外国人雇用戦略の回答分布	78
3.2 作業仮説の検討と変数の設定	81
3.3 潜在クラス分析を用いた日本企業の分類	83
3.4 日本的な雇用管理が外国人雇用戦略に与える影響	85
第4節 日本的な雇用管理は外国人の雇用状況に影響するのか	89
第5節 小括	91
第4章 グローバル化をめぐる日本企業の経営戦略と人材戦略	93
第1節 問題意識	93
1.1 グローバル化をめぐる経営戦略	93
1.2 グローバル化をめぐる人材戦略	96
1.3 企業の経営・人材戦略を分析する意義	97
第2節 データと分析方法	98
2.1 調査概要	98
2.2 分析枠組み	100
第3節 グローバル化を図る経営戦略とコア・コンピタンス	101
第4節 経営戦略と一貫する企業の人材戦略	105
第5節 小括	109
第5章 日本企業からみた専門的外国人との雇用関係	111
第1節 論点の整理	111
第2節 データと分析方法	113
2.1 調査概要	113
2.2 分析枠組み	113
第3節 雇用関係の構築にかかわる動機の語彙	117
3.1 ダイバーシティ人材としての戦略的理解	118
3.2 コア人材としての戦略的理解	120
3.3 小括	124
第4節 雇用関係の維持にかかわる動機の語彙	126
4.1 ダイバーシティ人材としての戦略的理解	127
4.2 コア人材としての戦略的理解	130
4.3 小括	135
第5節 日本企業からみた専門的外国人との雇用関係	136

第6章 専門的外国人からみた日本企業との雇用関係	142
第1節 論点の整理	142
第2節 データと分析方法	144
2.1 調査概要	144
2.2 分析枠組み	146
第3節 雇用関係の構築にかかわる動機の語彙	147
3.1 日本への就職を促す外部状況	147
3.2 日本企業での就労を水路づける当事者間の相互行為	153
3.3 日本企業で働くことを正当化する規範の内面化	157
3.4 小括	161
第4節 雇用関係の維持・解消にかかわる動機の語彙	162
4.1 定住にかかわる選択を迫る外部状況	162
4.2 キャリア選択の問題を潜在化/顕在化する当事者間の相互行為	165
4.3 日本企業からの離職を正当化する規範の内面化	172
4.4 小括	174
第5節 専門的外国人からみた日本企業との雇用関係	175
終章 日本企業と外国人労働者の雇用関係はいかに成り立っているのか	179
第1節 分析結果の整理	179
第2節 なぜマッチングの齟齬が生じているのか	184
第3節 本論文の学問的貢献	188
3.1 雇用関係への着目	188
3.2 労使双方の認識への着目	189
第4節 本論文のもつ射程と今後の課題	192
参考文献	198

序章 日本企業と外国人労働者の現状と問題点

1 変化の岐路に立つ日本企業

1.1 日本的雇用システムのゆらぎ

日本企業はいま、変化の岐路に立っている。日本企業が歴史的に形成してきた、成員に対する中長期的な生活保障・能力開発を提供する雇用管理の仕組みは「日本的雇用システム¹」と総称され、中核的な日本企業の根幹を成していた²。アベグレン（1958=2004）が発見した長期雇用・年功賃金・企業別労働組合という日本企業の雇用管理の性質は「三種の神器」と呼ばれ、現在でも日本企業を特徴づける〈日本的〉なるものの理念型として存在している（Abegglen 1958=2004; 尾高 1965; Dore 1973=1987; Cole 1979; 小池 1999; Keeley 2001; 仁田・久本編 2008; 労働政策研究・研修機構編 2018）。無論、すべての日本企業に長期志向の雇用・労働の仕組みが備わっているわけではない。それが果たして日本の企業だけにみられる〈日本的〉なものなのかという点に関しても、今日に至るまで侃々諤々と議論がなされてきた。その一方で日本的雇用システムという概念枠組みは、本当にそれが〈日本的〉なものかはさておき、日本の企業社会を支える規範的原理として組織や個人に影響を及ぼしている³（稲上・川喜多編 1999）。

日本的雇用システムの根幹を支えてきたのは、製造業や大企業を中心とした伝統的な企業群であり、そこで働く正規雇用のブルーカラー男性労働者であったとされている。日本の雇用システムの全貌は、戦前からの歴史をもつ日本の製造業・大企業を対象とした多くの労働調査によって観測され、検証されてきた（Abegglen 1958=2004; 氏原 1966; Dore 1973=1987; 稲上 1981; 小池・猪木編 1987）。工場で働く男性のブルーカラー労働者をうまくリテンションし、安定した労働供給を達成するために、日本の雇用関係ないし雇用管理は発展を遂げてきた（Gordon 1985=2012）。

アベグレンが「相互的な責任と義務の関係」（Abegglen 1958=2004: 26）と評した長期的で協調的な労資の関係性は、日本の雇用・労使関係の本質を捉えていると広範に解釈され、ホワイトカラーや非工場労働者を含む日本企業全体の編成原理として理解されるようにな

¹ 日本的雇用システム以外にも日本型雇用や日本型経営システムなどの呼称があるが、その意味内容は大差がないため、本論文では統一して日本的雇用システムと呼ぶ。

² 雇用システムとは、主体の実際の集団的行動や認識、期待を観察したうえで認知される個々の諸制度や慣行が、1つの補完的な関係によって理解されるものである（佐口 2018: 5）。たとえば、年功賃金は集合的に認知される1つの制度であり、年功賃金制や長期雇用慣行などが相互補完的に「雇用システム」という総体をなしている。本論文では日本的雇用システムを、それが実際に〈日本的〉であるかという問題には立ち入らず、「大企業・製造業を中心に形成された、中長期的な雇用関係を前提とした企業内の諸制度・慣行」と定義し、これが社会通念として認識され、定着していることを前提に議論を進めていく。

³ たとえば労働政策研究・研修機構の調査によると、近年若者層において終身雇用を支持する割合は高くなっており、依然として日本的雇用システムを肯定し、求める個人が多いことが指摘されている（労働政策研究・研修機構編 2018）。

った。ただし、日本的雇用システムを支えるコアの周辺には、日本的雇用システムの恩恵に与れない相当程度の労働者が存在する。特に臨時工やパートタイマーなどの非正規雇用者、とりわけ女性労働者は主に日本的雇用システムを成立させるうえでの補完的役割を担わされ、企業の緩衝材としての役割を負ってきた（大沢 1992; Brinton 1993; 八代 1997; 小池 1999; 仁田 2003; 野村 2007; 佐口 2018）。

しかし日本の経済成長に陰りが見え、少子高齢化や女性の社会進出が進んだ 1990 年代以降、日本的雇用システムを形成していた諸制度に変化がみられる。たとえばベッカーの人的資本理論（Becker 1964=1976）やラジアーの後払い賃金理論（Lazear 1979, 1981）によって説明された年功的な賃金カーブは、近年その形を変えつつあると言われている（稲上・川喜多編 1999; 清家 2004; 川口 2011; Hamaaki et al. 2012; 大湾・佐藤 2017; 鶴 2019）。賃金慣行を皮切りに、長期的な雇用慣行や協調的な労使関係などの日本的雇用システムを形作ってきた諸慣行も、同時に変容を迫られている⁴。

こうした論調は、1995 年に日本経営者団体連盟が「新時代の『日本的経営』」を報告して以来、ますます強まっている。そこで示された雇用ポートフォリオは、日本的雇用システムの前提となっていた長期的な雇用関係を「長期蓄積能力活用型」と表現し、これとは異なる類型として「高度専門能力活用型」と「雇用柔軟型」を提出することで、日本企業にこれらを組み合わせた効率的な雇用のあり方を提起している。この時期を境に日本的雇用システムは「崩壊」したと捉える論者も多く、現在に至るまで男性正社員を中心とした雇用制度・慣行からの脱却の必要性が叫ばれている（八代 2015; 久本 2018; 鶴編 2019）。

さらに経営環境という観点においても、企業を取り巻く近年の情勢は日本企業に様々な変革を迫っている。特に大きな変化として 2 つの市場、商品市場と労働市場の変化が挙げられる（労働政策研究・研修機構編 2018）。情報技術の発展や市場の拡大によって、顧客の裾野が広がり、また企業の潜在的な競争相手が増加したことで、どの商品やサービスが売れるのかに関する不確実性が増大した。サービス産業化やデジタル化も昨今の商品市場の環境を変化させており、日本企業もその対応に追われている。たとえば日本の製造業における強みとして、不確実性に対処する「知的熟練」（小池 2005）や「統合型のもの造り組織能力」（藤本 2003）などが知られるが、このような日本企業の優位性も、商品市場が拡大・変容している昨今において、有効性を発揮し続けるかどうかは不明である。くわえて、組織志向型（Dore 1973=1987）の特徴をもつとされた日本企業は、不確実性に対応するための直接金融中心へのシフトやコーポレート・ガバナンスの重視にともない、市場志向型へと推移しているのではないかと議論されている（Dore 2000=2001; Jacoby 2005=2005）。商品市場の変化は仕事の質を変容させ、それまで前提とされていた雇用管理や組織のあり方にまで抜本的な見直しを迫っている（Cappelli 1999=2001）。

もう 1 つの大きな変化に、日本における労働市場の変化が挙げられる。少子高齢化や女性の社会進出、高学歴化の進展などが人員構成の変化や労働力不足をもたらし、様々な場面での労働力の多様化を促進した。女性に関しては、昨今の女性活躍に向けた取り組みに先駆けて、かつてより国際社会で労働力としての女性の地位向上が叫ばれてきた。近年活発に行わ

⁴ 2019 年 5 月にトヨタ自動車社長の豊田章男が「終身雇用には維持は難しい」と発言したように、長期的な雇用慣行の行き詰まりを感じさせる企業からの発言も多くみられる。

れている企業内のワーク・ライフ・バランスの見直しや雇用・昇進機会の均等化は、女性をうまく労働力化するために必要不可欠であり、日本的雇用システムのコアであった男性労働者に対する企業の依存を分散する1つの手段となりうる。また、若年者に関しては、就職氷河期を経てニートやフリーターが話題となってから、主に正社員になれず望んだキャリアを得られないことが問題視される。日本的雇用システムの変容とあわせて、若者をうまく企業社会に包摂することに関心が向けられている。さらに高齢者についても、寿命の伸長と財政の圧迫などの理由から定年退職の年齢が引き上げられるなど、高齢者の雇用のあり方についても日本的雇用システムとの関係性からの議論が欠かせない。労働者の利害が多様化しているなかで、適切な雇用管理のあり方が求められている。

1.2 グローバル化が助長する経営環境の変化

上記の2つの市場の変化は、市場のグローバル化にともなって助長され、もはや日本国内の市場だけで完結する議論ではなくなりつつある。商品の市場は国内だけでなく国際的な競合相手との競争に晒され、製造業を中心に国境を超えたヒト・モノ・カネの動きが加速している。特に日本の人口が将来的に先細りしていくと予想される現状では、国内だけで十分な市場の拡大は見込めず、より潜在的な購買層を求めて海外市場に展開することも重要な課題となっている。同時に、日本国内の労働市場にも国際化の波が押し寄せている。日本の生産年齢人口は少子高齢化を受けて減少していくと予想されるため、多様な分野において今までとは異なる新たな労働者を戦力にすることが求められる。それが正規職の女性であり、様々な雇用形態をとる若者や高齢者であり、本論文で中心的に扱う外国人である。日本人の人口が減少に向かうとすれば、国内の労働需要を満たすためにも一層外国人の雇用は重要な課題となるはずであり、実際に日本では様々な形で外国人を労働力とする試みがなされている（稲上ほか 1992; 上林 2015b; 村上 2015）。

世界的な企業社会の変化も、日本企業の経営環境に変容を迫る外的圧力となる。しばしば日本と対比的に言及されるアメリカにおいても、市場志向型へのシフトと労働市場の多様化という同様の動きが1980年代以降にみられた。たとえばホワイトカラーに限定すれば、アメリカの大企業でも80年代半ばまでは長期勤続、旺盛な企業忠誠心、アイデンティティーの拠り所としての機能など、ウェルフェア・キャピタリズム（企業福利主義）として日本企業と似た側面を残していたとされている（Kanter 1977=1995; Bennett 1990; Heckscher 1995=1995; Jacoby 1997=1999）。ところが、80年代に労働市場の状況や労使双方の交渉力によってその都度改められるオープン型の労使関係を志向する雇用のニューディールが生じ、市場原理が企業内部労働市場に持ち込まれることによって市場志向型への移行を強めた（Cappelli 1999=2001; Kunda & Van Maanen 1999）。これにより臨時雇用者や委託業者などによる「周辺」的な仕事が増える一方、会社の「中核」に存在するホワイトカラーの人員には、雇用が保障される見込みのないままさらなる労働強化が要求されている⁵（Schor 1992; Hockschild 2001; Kunda 1992=2005）。

この市場志向への動きに並行して、企業の「中核」的人員の多様化が同時に求められている。女性や非白人の地位向上は、社会的望ましきだけでなく、組織自体の人材的な強みを生

⁵ この点は組織内の不平等という点からも問題とされている（Acker 2006）。

み出すとしてダイバーシティ・マネジメントの観点からも正当化された（Cox & Blake 1991; Thomas 1991; Stainback et al. 2005; Kalev et al. 2006; Dobbin 2009）。企業におけるダイバーシティ・マネジメントの重要性は、女性（Hochschild 2001; Herring 2009; Dobbin 2009）や人種・民族（Richard 2000; Roberson & Park 2006; Herring 2009; McKinney 2009）を中心に議論され、現在でも様々な角度から研究がなされている。

アメリカの大企業を中心にみられる市場志向の強化とダイバーシティの重視という経営環境の変化は、日本企業の雇用管理のあり方にも確実に影響を与えている。近年日本国内で盛んに議論されるワーク・ライフ・バランスという視点も、その源流はアメリカ企業で社員とその家族のニーズを満たすことを積極的に取り組む「ファミリー・フレンドリー」概念にあり、その影響が確認される（脇坂 1998; 佐藤 2001）。アメリカ発の概念であるダイバーシティ・マネジメントも、徐々に日本企業で広がりつつあると指摘されている（有村 2007; 馬越 2011; 佐藤・武石編 2017）。

2 増加する外国人労働者

グローバル化にともなって日本企業の経営環境が変化すると同時に、日本国内で外国人労働者を求める声が大きくなっている。特に外国人労働者の受け入れには、政策的な意図が大きく関与している。たとえば首相官邸による“未来投資戦略 2017——Society 5.0 の実現に向けた改革”では「熾烈なグローバル競争に打ち勝つため」「第4次産業革命の推進」「イノベーション創出のため」に高度な外国人材の活用が重要だと主張されており（首相官邸 2017: 98），“未来投資戦略 2018——「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革”では「従来の専門的・技術的分野における外国人材に限定せず、一定の専門性・技能を有し即戦力となる外国人材を幅広く受け入れていく仕組みを構築する必要がある」と論じている（首相官邸 2018: 112）ことから、政府主導で外国人の活用が積極的に検討されていることがわかる。日本企業では「外国人登用に関する全体戦略の構築や、外国人を含めた全社的な人材マネジメント・職務内容の明確化・公正な評価の仕組み、英語でも活躍できる環境等の導入をはじめとした高度外国人材を積極的に受け入れるための就労環境整備を促していく」（首相官邸 2017: 99）こと、「高度外国人材の専門性の発揮や公正な評価・処遇につながる雇用管理改善の取組の指標となる好事例集の普及啓発を図り、魅力ある就労環境整備を促していく」（首相官邸 2018: 116）こと、「専門家による採用から定着までのきめ細かな伴走型支援を提供することで、留学生を含む高度外国人材の採用を促していく」（首相官邸 2019: 74）ことが政策的な目標とされている。

政府の外国人活用に対する積極的な姿勢を受け、日本企業でも様々な事情からますます外国人の採用に関心が注がれている。巷では企業向けに外国人を雇用するためのマニュアル本が溢れ、様々な観点から外国人の雇用が推奨されている（濱川 2018; 佐藤 2019; グローバル人材キャリア支援協会編 2019; 杉田ほか 2020）。では外国人とはどのような存在であり、どのような外国人労働者が増加しているのだろうか。本節では、官庁統計を用いたマクロデータから、日本で滞在して働く外国人労働者の現状を俯瞰していく。

2.1 外国人の定義

外国人に関する統計データを確認するにあたって、改めて本論文が扱う外国人とは何かを定義する。本論文では「出入国管理及び難民認定法」（以下、入管法。最終更新：平成三十年十二月十四日公布）の定義に則り、「日本の国籍を有しない者」を、外国人の第一の要件とする。第一の要件にくわえて、中長期的に日本に在留するものを第二の要件とし、これを本論文における外国人として扱うことにする。したがって観光や短期業務などの一時的な理由で日本に滞在するものは含まない。入管法第四章第一節第二款第十九条の三「中長期の在留」によれば、入管法にもとづく中長期的に在留するものとは「三月以下の在留期間が決定された者、短期滞在の在留資格が決定された者、外交又は公用の在留資格が決定された者、前三号に準ずる者として法務省令で定めるもの」を除いた在留資格をもつ外国人であり、法務大臣から在留カードが交付されたものを指す。つまり、本論文で扱う外国人とは、在留資格を与えられた中長期在留者を指す。そのなかには入管法第二十二条に基づき永住許可が与えられた場合に認定される永住者、「日本国との平和条約に基づき日本の国籍を離脱した者等の出入国管理に関する特例法」（最終更新：平成三十年十二月十四日公布）によって認められた特別永住者、日本人の配偶者等にくわえ、日本への留学生や就労可能な在留資格で日本に滞在している外国人が含まれる。

日本での在留資格は、身分や地位にもとづく在留資格と、活動にもとづく在留資格の大きく2つに分けられる（依光編 2003）。前者は活動や期間の制限なく日本に滞在できる外国人であり、永住者や特別永住者、日本人の配偶者や永住者の配偶者などが該当する。後者はさらに就労が認められる在留資格、就労が認められない在留資格、特定活動においてのみ活動が許される在留資格の3つに大別される。就労が認められないのは、留学、在留外国人の扶養家族にあたる家族滞在、実務作業をとまなわない研修、日本文化の研究者など収入を伴わない活動を目的とする場合に与えられる文化活動という4つの在留資格である。特別活動を含めたこれら5つを除いた在留資格には、日本で就労をする権利が与えられている。

2.2 在留資格別にみる外国人の増加

まずは、法務省「在留外国人統計」を用いて在留資格別にみたとき、中長期的に滞在する外国人の数がどのように変化しているのかを検討する。序-1の図は、2006年から2019年までの在留資格別の外国人数を表している。全体の推移をみると、2019年度は過去最高の約293万人の外国人が中長期的に日本で滞在していることがわかる。その内訳は身分や地位にもとづく在留資格が全体の半数を占めており、なかでも永住者の割合が全体の3割程度と最も多くなっている。次に多いのが就労可能な在留資格で日本に滞在する外国人である。全体の約3割、約80万人の外国人が日本で就労するために在留資格を取得しており、その数は近年急増している。なかでも注目を集める技能実習に関しては、2010年に在留資格が導入されてから現在に至るまで急速に受け入れが進んでおり、約40万人の技能実習生が日本に滞在している。一方で2015年から導入された高度専門職という在留資格に関しては、日本における様々な優遇措置を得られるものの、認定基準が厳しいこともあって取得人数は2019年時点で1万人程度となっている。留学生の人数の推移をみても、東日本大震災の影響からか2011年と2012年には減少したが、その後は単調増加して現在35万人の留学生がおり、今後も増加することが予想されている。

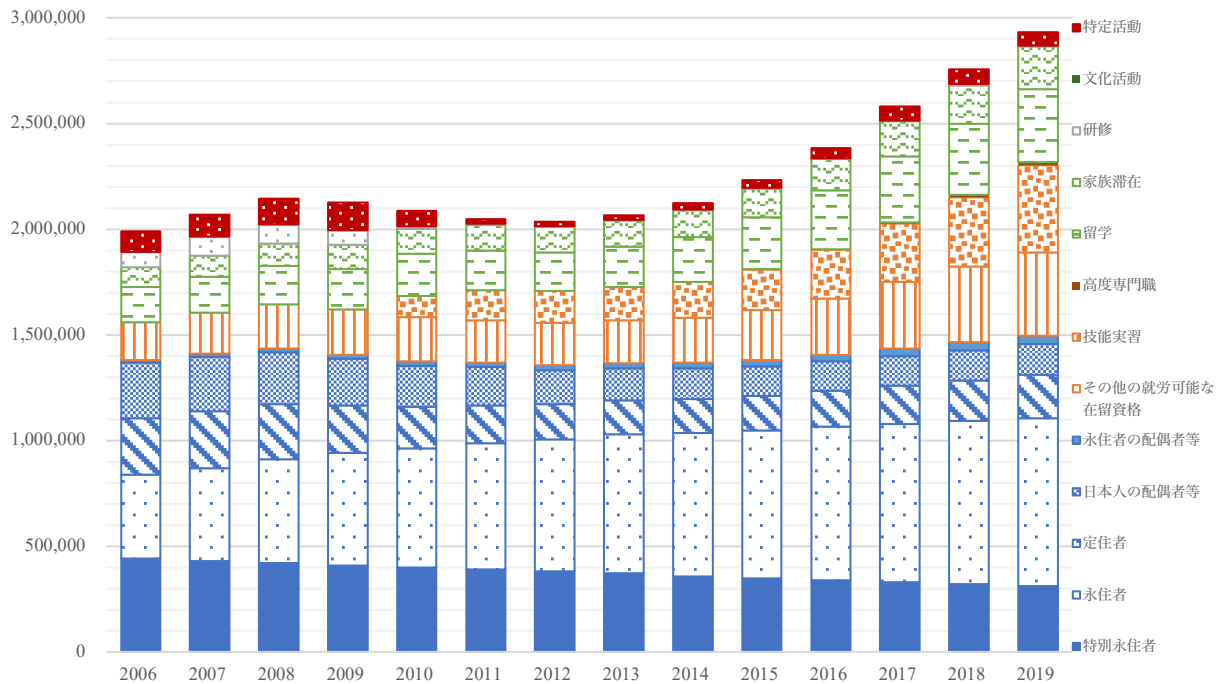


図 序-1 在留資格別外国人人数 (単位：人)

出典：在留外国人統計 2006~2019 (法務省 2020a) より著者作成

表 序-1 専門的・技術的分野の在留資格の取得数 (単位：人)

	技術・ 人文知識・ 国際業務	技能	企業内 転勤	経営・ 管理	教育	教授	宗教	研究	興行	医療	芸術	報道	法律・ 会計 業務	高度 専門職	介護
2006	92458	17869	14014	7342	9511	8525	4654	2332	21062	138	462	273	141		
2007	106447	21261	16111	7916	9832	8436	4732	2276	15728	174	448	279	145		
2008	119564	25863	17798	8895	10070	8333	4601	2285	13031	199	461	281	154		
2009	119888	29030	16786	9840	10129	8295	4448	2372	10966	220	490	271	161		
2010	115059	30142	16140	10908	10012	8050	4232	2266	9247	265	480	248	178		
2011	110488	31751	14636	11778	10106	7859	4106	2103	6265	322	461	227	169		
2012	111994	33863	14867	12609	10121	7787	4051	1970	1646	412	438	223	159		
2013	115357	33425	15218	13439	10076	7735	4570	1910	1662	534	432	219	149		
2014	122794	33374	15378	15184	10141	7565	4528	1841	1967	695	409	225	143		
2015	137706	37202	15465	18109	10670	7651	4397	1644	1869	1015	433	231	142	1508	
2016	161124	39756	15772	21877	11159	7463	4428	1609	2187	1342	438	246	148	3739	
2017	189306	39193	16559	24033	11524	7456	4404	1598	4209	1653	434	236	147	7668	18
2018	225767	39940	17395	25670	12462	7417	4305	1530	4620	1936	467	216	147	11061	185
2019	271999	41692	18193	27249	13331	7354	4285	1480	2508	489	2269	220	145	14942	592

出典：在留外国人統計 2006~2019 (法務省 2020a) より著者作成

活動にもとづく就労可能な在留資格は、2020年時点で16種類存在する。序-1の表は、技能実習を除いた15種類の就労可能な在留資格を取得した外国人の数を示している。これら15の在留資格は、まとめて「専門的・技術的分野の在留資格」と呼ばれている。なかでも技術・人文知識・国際業務の在留資格をもつ外国人が圧倒的に多く、専門的・技術的分野の在留資格をもつ外国人の約70%がこれに該当する。この5年間で技術・人文知識・国際業務の在留資格をもつ外国人は約15万人増加しており、その増加率も著しい。法務省の定義によると、技術・人文知識・国際業務⁶の在留資格は「本邦の公私と機関との契約に基づいて行う理学、工学その他の自然科学の分野若しくは法律学、経済学、社会学その他の人文科学の分野に属する技術若しくは知識を要する業務又は外国の文化に基盤を有する思考若しくは感受性を必要とする業務に従事する活動」に対して与えられる（法務省2020b）。その例として「機械工学等の技術者、通訳、デザイナー、私企業の語学教師など」が挙げられているが、実際には日本の私企業で働くほとんどの外国人がこの在留資格に該当している。大学等の教育機関で専門的知識を身につけたのち、日本国内でホワイトカラーとして働く外国人のほとんどが、この在留資格を付与されるためである⁷。私企業で働く外国人の在留資格のうち、全体に占める割合は技術・人文知識・国際業務について技能、経営・管理、企業内転勤と多くなっているが、それらの在留資格をもつ外国人の割合はあわせても10%程度に過ぎない。

2.3 雇用状況からみる外国人の増加

就労可能な在留資格をもって日本で滞在する外国人は年々増加しているが、日本国内でどのような外国人が・どの程度・どのような業種で働いているだろうか。次に外国人労働者の雇用について調査した厚生労働省の「外国人雇用状況」のデータを用いて、現在日本で働いている外国人の現状を俯瞰したい。

序-2の図は外国人雇用状況に計上されている外国人労働者数の変化を示したものである⁸。近年日本で働く外国人労働者数が激増していることが読み取れ、その総数は2019年時点で165万人にのぼる。近年は毎年20万人ほど外国人労働者が増加しており、ますますの増加が予想されている。

⁶ もともと技術と人文知識・国際業務という在留資格が個別に存在していたが、2014年の改正法案成立に伴って2015年の4月から2つの在留資格が一本化された。この事実に対して上林（2015b）は、日本企業がもつ幅広い職種間の異動を考慮し、日本の大企業の雇用慣行に沿った入国管理体制としたためだと指摘する。

⁷ 法務省が在留資格の申請に必要な書類は資格ごとに異なっており、そのなかで日本の私企業で働くことを前提とする資格は「経営・管理」「企業内転勤」「研究」「技術・人文知識・国際業務」の4つである。

⁸ 2007年に統計がなく、2008年以降にその人数が増加している理由は、2007年に成立・交付された「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の一部を改正する法律」にあると考えられる。同法律の成立によって外国人を雇用する際のルールが大きく変更され、外国人の雇い入れ・離職ごとに外国人の氏名や在留資格などをハローワークに届け出ることが義務づけられ、外国人労働者の雇用管理の改善等が事業主の努力目標とされた（厚生労働省2007a）。届出の義務化に関しては、外国人の不法就労の防止と離職した外国人の再就職支援を効率的に行う目的で制度化されたものであるが、外国人雇用状況の届出を企業や事業主に義務づけることで外国人労働者の就労状況が以前よりも透明化されるという効果もあった。

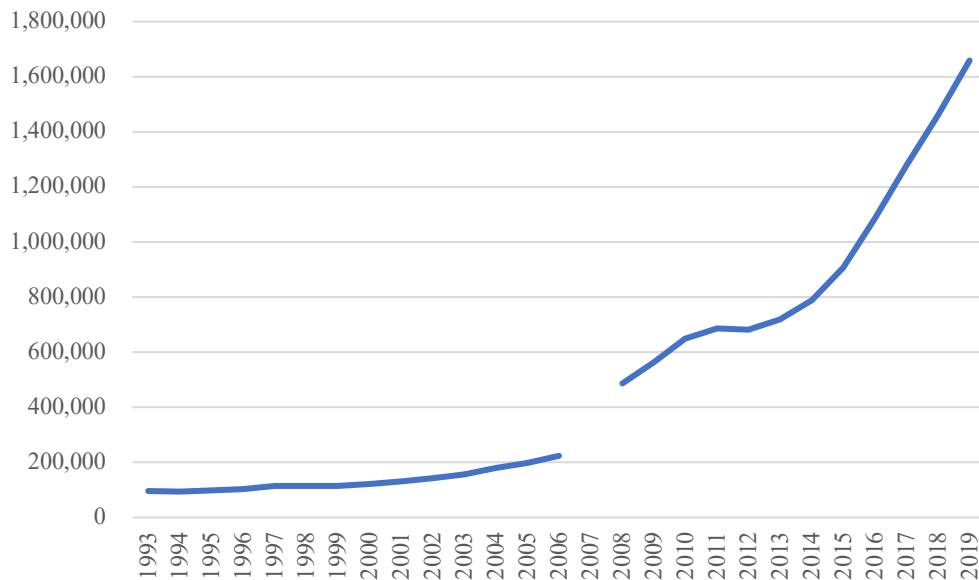


図 序-2 外国人労働者数の推移（単位：人）

出典：外国人雇用状況 1993~2019（厚生労働省 2020a）より著者作成

序-3 の図は専門的・技術的分野の在留資格をもって日本で働く外国人労働者の数を示している。外国人労働者全体の2割程度が専門的・技術的な分野で働いており、その人数をみてもデータを収集し始めた2008年から単調増加していることがわかる。

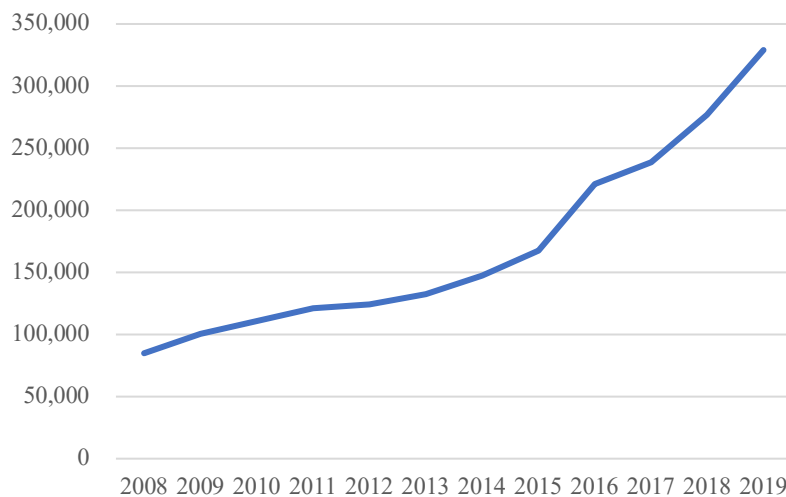


図 序-3 専門的・技術的分野の在留資格をもつ外国人労働者の推移（単位：人）

出典：外国人雇用状況 2008~2019（厚生労働省 2020a）より著者作成

また序-2 の表は2019年度のデータから、出身国別に専門的・技術的分野で働く外国人の数、そして日本で滞在する該当国出身の人のなかで専門的・技術的分野で働く労働者の割合を示したものである。外国人数としてみると中国国籍が圧倒的に多く、専門的・技術的分野の労働者全体の約4割を占めている。ついで多くなっているのはベトナムからの労働者で

ある。ここ数年日本で在留資格をとるベトナム人は激増しており、専門的・技術的分野においてもその増加が確かめられる⁹。他にも韓国やアメリカなど先進諸国からの受け入れも多くなっており、特に先進国の場合には専門的・技術的分野の外国人の割合が高い傾向がある。近年ではフィリピン、ネパール、インドネシアなど近隣アジア諸国からくる外国人が多い。ブラジルやペルーに関しては、身分にもとづく在住、いわゆる日系人が多いため、専門的・技術的な分野で働く外国人は少なくなっている¹⁰。

表 序-2 2019 年出身国別の専門的・技術的な外国人労働者数とその構成割合（単位：人）

中国	韓国	フィリ ピン	ベトナ ム	ネパー ル	インド ネシア	ブラ ジル	ペルー	G8+オーストラリア +ニュージーランド	うちア メリカ	うちイ ギリス	その他
114,856	31,208	11,579	49,159	12,720	4,759	1,071	115	47,481	21,346	7,276	56,086
(27.5%)	(45.1%)	(6.4%)	(12.2%)	(13.9%)	(9.3%)	(0.8%)	(0.4%)	(58.6%)	(62.0%)	(58.9%)	(27.9%)

出典：外国人雇用状況 2019（厚生労働省 2020a）より著者作成

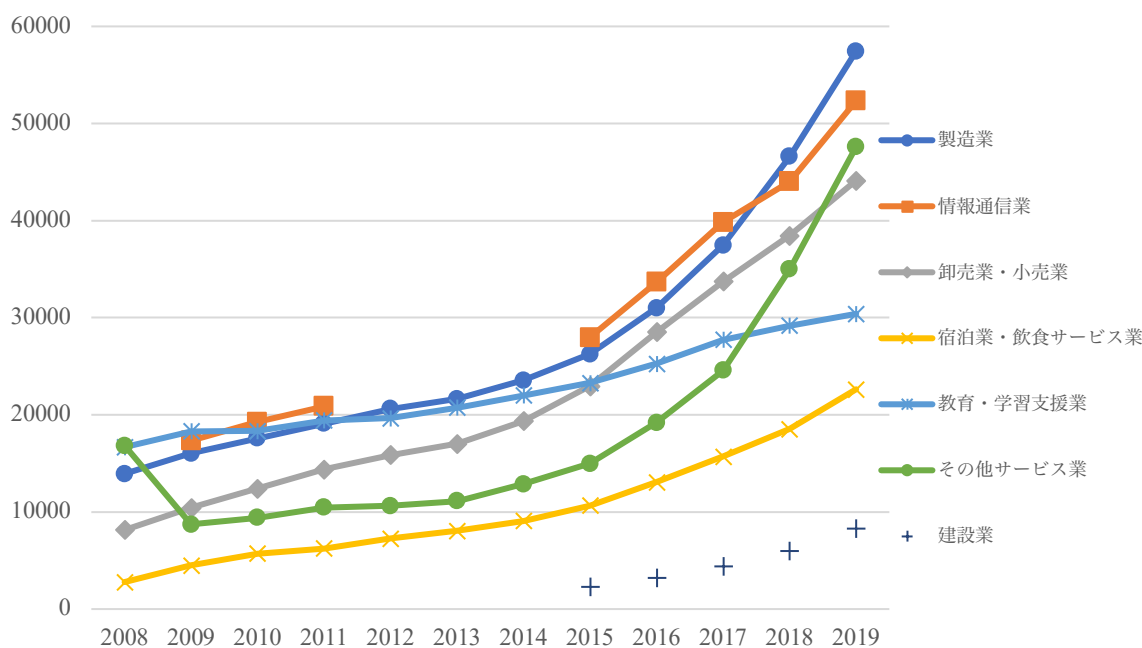


図 序-4 専門的・技術的分野で働く外国人労働者数の産業別推移（単位：人）

出典：外国人雇用状況 2008~2019（厚生労働省 2020a）より著者作成

次に、専門的・技術的な分野で働く外国人がどの産業で働いているのかを概観する。序-4の図をみると、専門的・技術的分野の外国人は製造業、情報通信業などの産業に多い。製造業や情報通信業において専門的・技術的な職業に従事する外国人には、主に技術・人文知

⁹ ベトナムから日本で在留資格をとって働く外国人は2019年時点で40万人ほどおり、中国に次いで2番目に多い。日本で働くベトナム人の数は2012年時点では全体で2万人、専門的・技術的分野で3500人程度と少なかったが、ここ数年で飛躍的に増加している。

¹⁰ 身分にもとづく在住の場合、在留資格の区分から定住者または永住者に含まれ、専門的・技術的分野の在留資格には計上されない。

識・国際業務や技能の在留資格をもった、エンジニアやホワイトカラーの事務職などが含まれている。統計データのあるどの産業においても外国人は増加傾向にあるが、特に製造業とその他サービス業に分類される外国人の増加が著しい。おそらくその背景には、以下で述べるように、留学の身分から技術・人文知識・国際業務の在留資格を得た外国人が、日本企業で多く働くようになったことが挙げられるだろう。

2.4 日本で就職する外国人留学生の増加

序-1の図から日本への留学生が近年増加傾向にあり、2019年では35万人を超える外国籍の学生が日本に滞在していることが示された。そこで法務省の「留学生の日本企業等への就職状況」データを用いて、日本への留学から日本での就職へと移行する外国人について概観する。序-5の図は在留資格を変更し、日本企業へと就職した留学生の数を示している。2010年代に入ってから、その人数が単調増加している様子がうかがえる。2018年時点では1年間で新たに2.6万人の留学生が日本企業で就職していることがわかる。その内訳をみると、全体の93%を占める2.4万人の外国人が滞在資格を「留学」から「技術・人文知識・国際業務」に変更して日本企業で働いている。さらにその主な国籍としては中国が全体の46%を占めており、次いでベトナム、ネパール、韓国、台湾の順となっている。全体としてアジアからの留学生が日本企業で就職する事例が多く、アジア諸国出身者が占める割合は全体の約95%となっている。日本企業で専門的・技術的な職務に従事する若い外国人のなかでは、アジア系の外国人が大多数を占めているのである¹¹。

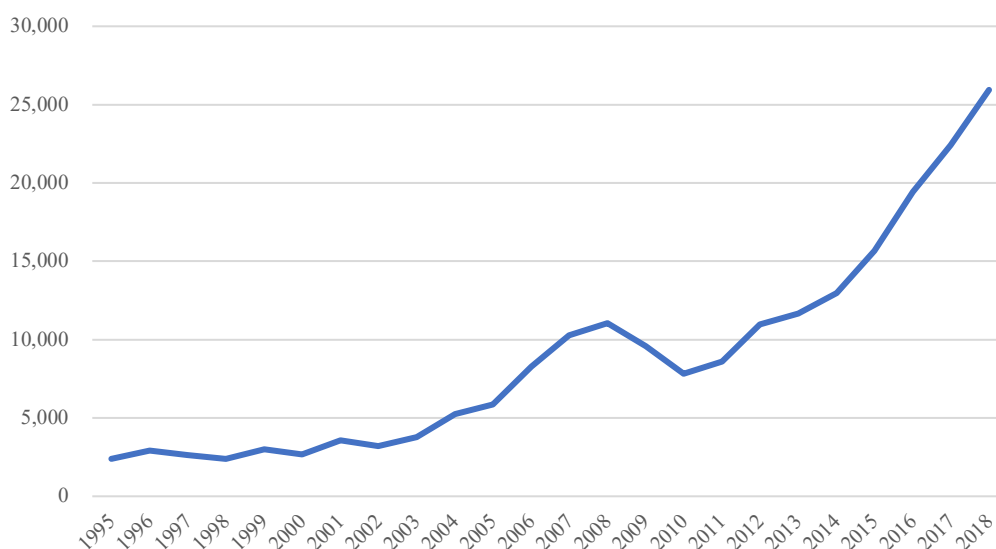


図 序-5 日本企業で就職した留学生数の推移 (単位: 人)

出典: 留学生等の日本企業等への就職状況 2006~2018 (法務省 2019a) より著者作成

¹¹ 日本がアジア諸国の優秀な人材の受け皿となっているという知見について、詳しくは Fuess (2003) や D'Costa (2004), Liu-Farrer (2009, 2011) を参照。

俯瞰してきたように、日本企業が変化の岐路に立つなかで、日本企業で働く専門的・技術的分野の外国人の存在感は一層増している。では、こうしたマクロな社会の変化は、日本企業と外国人労働者にいかなる影響を及ぼしているのだろうか。次節では、日本企業と外国人労働者が現在どのような問題を抱えていると理解されているのかを概略的に示していく。

3 日本企業と外国人労働者が抱える問題

外国人労働者の受け入れが進むなかで、日本国内における日本企業と外国人労働者それぞれについて、現在いくつかの問題点が指摘されている。まず外国人側が抱える困難として、日本で就職することを望んでいながらも¹²就職における日本の慣習などに不慣れであり、その資源や制度をうまく活用できないために、日本企業でうまく働けない外国人が多く存在することが挙げられる（守屋編 2011; 李 2011; 守屋 2012; 原田 2012; 村上 2015）。これは外国人に対する制度的な支援が不十分であることにより、優秀な外国人材の機会損失が生じている事例だと理解されている（守屋 2012）。また日本企業側が抱える困難として、文化的背景の異なる外国人とのコミュニケーションに齟齬が生じること（労働政策研究・研修機構 2013; 岩崎 2015）、そして優秀な外国人が確保できないことが挙げられている（依光編 2003; 守屋 2016; 井口 2016; 上林 2017）。前者に関しては労務管理や組織マネジメントの問題として、そして後者は日本的雇用システムに付随する問題としてそれぞれ認識されている。なぜならば後者の論点は、日本企業の雇用管理が中長期的な労使関係を前提としているために優秀な外国人を敬遠させ、その定着を阻害していると理解されているためである（塚崎 2008; Oishi 2012; Osanami & Holbrow 2016; Holbrow & Nagayoshi 2016）。

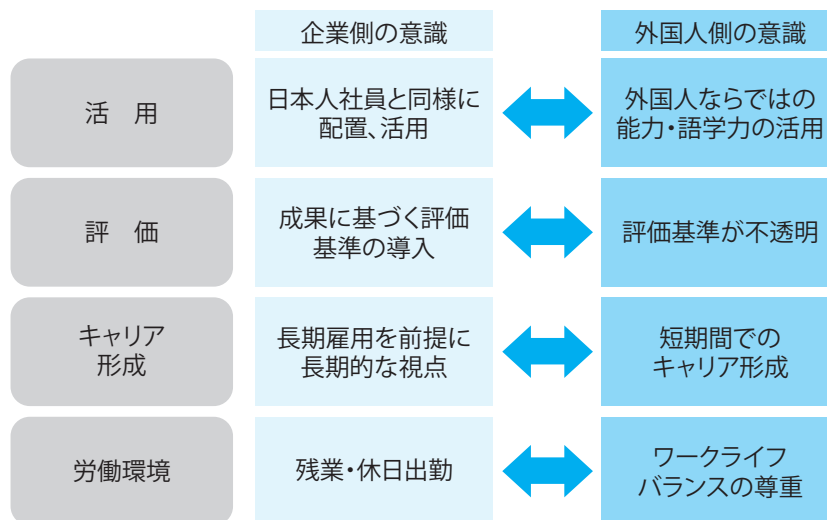


図 序-6 日本企業と外国人従業員の意識の齟齬

出典：厚生労働省（2014: 15）より引用

¹² 日本学生支援機構（2019）の調査によると、来日した私費留学生の約 46%が日本で就職する、または日本企業で就職することを目的としている。

実際、特に日本の大企業では、外国人労働者に関する問題が顕在化しやすい。なぜなら、大企業では中小企業以上に長期的な雇用関係を前提とした制度が残っている環境にあって、海外展開やダイバーシティ・マネジメントなどの要因から外国人従業員に対する需要が高いためである。守屋（2011）によれば、日本の大企業ではダイバーシティ・マネジメントの展開や外国人従業員率の増加がみられるものの、雇用のマッチングが適切に行われないことによって、外国人従業員の短期的な離職が多く生じている。これは、序-6で図式化したように、日本企業の人事管理と外国人従業員のキャリア形成意識の差によって、両者が想定する雇用期間よりも短い間に離職が生じてしまうことに問題の本質がある（厚生労働省2014）。日本企業にとっては労力を費やして雇用した外国人に対する機会損失が発生すること、外国人にとっては働きたいと考える企業での理想的な雇用状況が達成されないことが、マッチングが最適に行われていないことの弊害だと理解されている。

とりわけこの問題は、日本的雇用システムに対する意識の面で、日本企業と外国人従業員に齟齬があるために助長されている（塚崎 2008; 明石 2010; Oishi 2012）。つまり外国人労働者の雇用は、日本的雇用システムを維持しようとする企業側とキャリア志向の強い外国人側の間で軋轢が生じるため、数年で解消していると考えられてきた。この知見は、日本的雇用システムが外国人雇用を妨げる要因であり、それゆえに日本的な雇用管理の制度・慣行を修正すべきだという主張の論拠とされる。

それに対して本論文は、日本的雇用システムが外国人の雇用を妨げているという推論に対して疑問を呈する。これまでの研究は、日本的雇用システムがいかに日本社会全体のなかで変容しているのか、いかに外国人労働者が日本社会へと流入しているのかというマクロな水準を中心に検討が進められてきた。そこで得られた知見は、マクロな社会の変化に雇用システムの対応が追いついていないため、外国人雇用にはマッチング上の問題が生じているというものであった。しかしこれまでの議論は、組織・制度・集団という単位から主に考察が展開されており、個々の行為者の行動原理に着目した議論となっていない。日本的雇用システムが外国人のキャリア形成において妨げとなるならば、なぜ多くの外国人がそうした制度が色濃く残る日本企業で働く選択をするのだろうか。外国人の短期離職が見込まれるならば、それでもなぜ日本企業は外国籍の人材を雇用するのだろうか。日本企業と外国人従業員のマッチングに問題があるとするならば、日本的雇用システムが外国人雇用を妨げるという因果性を自明とせず、実際の雇用関係に着目しながら、組織と労働者それぞれを行為主体として設定した個人ベースの議論を展開する必要があると考えられる。

4 本論文の問いと構成

以上、日本企業と外国人労働者の置かれたマクロな環境とその動向について概括してきた。その結果、本論文の背景として、近年両者のマッチングが促進されるなかで、日本企業の人事管理と外国人従業員のキャリア形成意識に齟齬があるために、外国人の早期離職を生み出しているという見取り図を示した。しかしこの図式のもとでは、両者の最適なマッチングが行われていないという現状を示唆することはできるが、労使双方のどのような意味や論理において行為した結果、マッチングが成り立っているのかが説明されない。たとえば

既存の知見では、マッチングが解消される理由は説明されうるが、日本企業と外国人労働者のいかなる意図のもとで関係性が構築・維持されているのかという点は考察されていない。日本企業と外国人の意識のギャップが生じると指摘されている一方で、実際に多くの日本企業と外国人の間でマッチングが成立している¹³。外国人のキャリア志向が強いために離職が生じると理解されているならば、なぜ日本企業は彼ら/彼女らを採用しようとし、また育成・管理しようとするのか。また日本企業の提示する中長期的なキャリアが自身の理想とするキャリアと異なるならば、なぜ外国人は日本企業で就職し、数年間であってもそこで働くのか。以上の疑問は、日本企業と外国人双方の主観的な視点から、両者の間で結ばれる個別の関係性に着目することで紐解く必要があるだろう。

この点を考察するとき重要なのが、雇用関係という概念である。雇用関係とは、団体交渉や労使協定を前提としない労働市場における個人と企業のミクロレベルでの主体的な雇用契約を指す。本論文では「1つの企業における労働者と使用者の間で作られ、維持される、個別的で持続的な関係性」を雇用関係と呼び、日本企業と外国人労働者のマッチングを個人ベースで議論するための鍵概念とする。

日本企業と外国人の間に意識のギャップがあると指摘されながらも、なぜ実際にその雇用関係が構築され、また維持されているのか。この問いを解くためには、雇用関係の構築・維持を両者の相互行為にもとづく現象と捉えたうえで、その行為者の主観的な意味や動機を理解する必要がある。具体的には、日本的雇用システムやグローバル化に代表される外的環境の変化のなか、日本企業と外国人労働者それぞれがどのような認識にもとづいて行為した結果、雇用関係が成り立っているのかを検討しなくてはならない。実際の雇用関係がいかに構築・維持・解消されているのかを、日本企業側と外国人労働者側という労使双方の視点から把握することで、マッチングが促進される両者の雇用関係の現状とその問題点をより包括的に理解することができると考えられる。

本論文の目的は、日本的雇用システムが外国人雇用を阻害しているとする集団ベースの議論を中心としていたマッチングの問題を、日本企業と専門的外国人をそれぞれ行為主体とする個人ベースの議論で再展開することで、労使双方の行為者がどのような意図で雇用関係を構築・維持しているのかを理解することにある。そのためには、既存研究を渉猟して本論文の問いを精緻なものとし、問いに答えるための分析枠組みを整理し、実際に労使双方の視点から実証的に分析を行う必要がある。したがって、本論文の構成は以下のようなになる。

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独自の着眼点を浮き彫りにする。本論文の関心にもとづいて既存の研究を整理すると、組織研究と労働者研究という2つの視座から、異なる規範的・観念的な議論を下地として、日本的雇用システムが外国人雇用を妨げているという共通の問題化がなされてきたことがわかる。しかし既存研究では、実際に雇用関係を構築・維持している労使双方の行為者の視点に立った個人ベースでの議論が不十分であり、どの要素がマッチング上の問題を生

¹³ マッチングの総数が増えていることは確認したが、その離職率に関しても日本人と同様だという指摘がある。たとえば外国人を雇用する企業への調査を行なったパーソル総合研究所(2019)によると、6割以上の企業が外国人正社員の離職率は日本人と変わらないと回答した。

んでいるのかを遡及できていない。そこで本論文では日本的な雇用管理が外国人雇用に与える影響、雇用関係を構築・維持する日本企業側の意図、外国人側の意図という3つの観点から検討をくわえることが、現実の外国人雇用問題に解を与えるだけでなく、新たな視座から雇用関係を扱うという学問的貢献につながることを論じる。

第2章では、前章で示した3つの課題を検討するために、本論文における実証分析が扱うべき対象、雇用関係を理論的に扱うための視座、それぞれの検討課題を1つの問いとして統合するための分析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外国人正規雇用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を探索することを述べる。また雇用関係を理論的に考察するためには、組織を捉える視点と労働者を捉える視点に分化して発展した研究知見を、両者の関係性を検討してきた労使関係論や産業社会学の枠組みに適用させた、新たな理論枠組みを考察する必要があると論じる。そして集団ベースの議論の再検討と個人ベースの視座からの考察という研究課題をそれぞれ最適な形で検討するために、各課題が扱うべきデータとその分析方法、それらをまとめる分析枠組みについて概観する。

第3章では、日本的な雇用管理が外国人雇用を妨げる要因となっているのかを、企業へのアンケート調査を用いた量的アプローチから実証的に検討する。これまでの研究では、外国人の早期離職の原因究明という課題を設定するあまり、個別の企業がどのような制度をもつのかを実証的に議論しないまま、日本的な雇用制度にその原因が帰着されていた。そこで企業へのアンケート調査から、企業のもつ雇用管理制度と外国人雇用の方針、そしてその雇用状況がいかに関連しているのかを計量的に把握する。

第4章では、いかにして日本企業が外国人を理解し、その雇用関係を構築・維持するのかを検討するため、グローバル化をめぐる企業の経営戦略と人材戦略に着目する。外国人労働者を扱った経営学的研究からは、自社のグローバル化を目的とした経営戦略と人材戦略のなかで、つまり組織の戦略的な意図のもとで外国人雇用が理解されてきた。そこで外国人との雇用関係を分析する次章の予備的考察として、企業がどのようにグローバル化という現象を理解し、自社の経営・人材戦略を構想しているのかを、人事部の語りから明らかにする。

第5章では、前章の分析をふまえたうえで、日本企業が本社で働く外国人をどのように理解し、その雇用関係を構築・維持しているのかを検討する。これまでの研究では、企業の戦略的意図が外国人の理解とその雇用にどのように結びついているのかが検討されてこなかった。そこで戦略との関連に着目しつつ、企業人事部が外国人の採用・育成・管理について語ったインタビューデータから、企業の行為がいかに語りのなかで正当化されるのかを動機の語彙論を用いて考察することで、外国人に対する企業側の認識を明らかにする。

対照的に第6章では、外国人が日本企業をどのように理解し、その雇用関係を構築・維持しているのかをインタビューデータを用いて質的に検討する。これまでの研究では、日本の大企業で働く外国人労働者は経済的人間としての側面が強調され、その生活にかかわる側面が十分に考察されてこなかった。そこで前章同様に、外国人が雇用関係について語るときに用いられる動機の語彙を分析し、日本での生活を含んだ労働者の主観的な認識から彼ら/彼女らのキャリアを紐解いていく。

終章では本論文の分析結果をまとめ、日本的な雇用管理制度が外国人雇用に与える影響と、労使双方が日本企業と外国人労働者をどのように理解し、その雇用関係を構築・維持し

ているのかを改めて整理する。そして、両者の認識から関係性を理解することで、いかなる意図にもとづく行為の結果として雇用関係が成り立っているのかを考察する。最後に、雇用関係が労使双方の認識にもとづく相互行為の結果として捉えられることを示し、相互行為を捉える産業社会学的な考察の必要性和、いかに多様化していく雇用関係を理解できるのかについて議論し、本論文の射程と今後の課題を提示する。

【以下の章は、5年以内に出版予定のため、省略】

参考文献

- Abegglen, J. C., 1958, *The Japanese Factory: Aspects of Its Social Organization*, Illinois: The Free Press.
(山岡洋一訳, 2004, 『日本の経営〈新訳版〉』日本経済新聞社.)
- , 1973, *Management and Worker: The Japanese Solution*, Tokyo: Kodansha International.
(占部都美・森義昭訳, 1974, 『日本の経営から何を学ぶか』ダイヤモンド社.)
- Abegglen, J. C. & G. Stalk Jr., 1985, *Kaisha*, New York: Basic Books. (植山周一郎訳, 1990, 『カイシャ』講談社.)
- 安保哲夫編, 1988, 『日本企業のアメリカ現地生産 自動車・電機——日本的経営の「適用」と「適応」』東洋経済新報社.
- Acker, J., 2006, “Inequality Regimes: Gender, Class, and Race in Organization,” *Gender & Society*, 20(4): 441-464.
- Adler, N. & S. Bartholomew, 1992, “Managing Globally Competent People,” *Academy of Management Executive*, 6(3): 52-65.
- 赤岡功・日置弘一郎編, 2005, 『労務管理と人的資源管理の構図』中央経済社.
- 明石純一, 2010, 「外国人「高度人材」の誘致をめぐる期待と現実——日本の事例分析」五十嵐泰正編『労働再審 2 ——越境する労働と〈移民〉』大月書店, 51-78.
- , 2017, 「海外からいかに働き手を招き入れるか——日本の現状と課題」日本政策金融公庫総合研究所編『中小企業の成長を支える外国人労働者』同友館, 139-179.
- Albert, S. & D. A. Whetten, 1985, “Organizational identity,” *Research in Organizational Behavior*, 7: 263-295.
- Allison, P. D., 2002, *Missing data*, California: Sage.
- Althausen, R. P. & A. L. Kalleberg, 1981, “Firms, Occupations, and the Structure of Labor Markets A Conceptual Analysis,” I. Berg ed., *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, 119-49.
- 安藤喜久雄・石川晃弘編, 1980, 『日本的経営の転機——年功制と終身雇用はどうなるか』有斐閣.
- 安藤喜久雄・浦野和彦・小山田英一・小玉敏彦, 1992, 『産業社会学』学文社.
- Ansoff, H. I., 1979, *Strategic Management*, London: Palgrave Macmillan.
- Aoki, M., 1986, “Horizontal vs. Vertical Information Structure of the Firm,” *The American Economic Review*, 76(5): 971-83.
- , 1988, *Information, Incentives, and Bargaining in the Japanese Economy*, Cambridge: Cambridge University Press. (永易浩一訳, 1992, 『日本経済の制度分析——情報・インセンティブ・交渉ゲーム』筑摩書房.)
- , 2001, *Toward a Comparative Institutional Analysis*, Cambridge: MIT Press. (瀧澤弘和・谷口和弘訳, 2001, 『比較制度分析に向けて』NTT出版.)

- , 2010, *Corporations in Evolving Diversity: Cognition, Governance, and Institutions*, New York: Oxford University Press. (谷口和弘訳, 2011, 『コーポレーションの進化多様性——集合認知・ガバナンス・制度』NTT出版。)
- Aoki, M. & R. P. Dore eds., 1994, *The Japanese Firm: Sources of Competitive Strength*, New York: Oxford University Press. (NTT データ通信システム科学研究所訳, 1995, 『国際・学際研究 システムとしての日本企業』NTT出版。)
- 青木昌彦, 2008, 『比較制度分析序説——経済システムの進化と多元性』講談社。
- 青木昌彦・小池和男・中谷巖, 1989, 『日本企業グローバル化の研究——情報システム・研究開発・人材育成』PHP 研究所。
- 蟻川靖浩・宮島英昭, 2015, 「銀行と企業の関係——歴史と展望」『組織科学』49(1): 19-31.
- 有村貞則, 2007, 『ダイバーシティ・マネジメントの研究——在米日系企業と在日米国企業の実態調査を通して』文眞堂。
- Ariss, A. A., W. F. Cascio & J. Paauwe, 2014, “Talent Management: Current Theories and Future Research Directions,” *Journal of World Business*, 49: 173-179.
- 有田伸, 2017, 「新卒一括採用制度の日本の特徴とその帰結——大卒者の『入職の遅れ』は何をもたらすか?」石田浩監修・編『格差の連鎖と若者 第1巻 教育とキャリア』勁草書房, 113-139.
- Arthur, B. W., 1989, “Competing Technologies and Lock-In by Historical Events,” *Economic Journal*, 99: 221-246.
- Arthur, M. B. & D. M. Rousseau eds., 1996, *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era*, Oxford: Oxford University Press.
- 浅川和宏, 2003, 『グローバル経営入門』日本経済新聞出版社。
- 浅川和幸, 2009, 「ブラジル人労働者の労働と社会関係——「顔の見えない定住化」の終焉とそのゆくえ」小内透編『在日ブラジル人の労働と生活』御茶の水書房, 53-90.
- Ashforth, B. E. & F. A. Mael, 1989, “Social Identity Theory and the Organization,” *Academy of Management Review*, 14: 20-39.
- , 1996, “Organizational Identity and Strategy as a Context for the Individual,” *Advances in Strategic Management*, 13: 19-64.
- Ashton, C. & L. Morton, 2005, “Managing Talent for Competitive Advantage,” *Strategic HR Review*, 4(5): 28-31.
- Bain, G. S. & H. A. Clegg, 1974, “A Strategy for Industrial Relations in Great Britain” *British Journal of Industrial Relations*, 12(1): 91-113.
- Bartlett, C. A. & S. Ghoshal, 1989, *Managing across Borders: The Transnational Solution*, Boston: Harvard Business School Press. (吉原英樹監訳, 1990, 『地球市場時代の企業戦略』日本経済新聞社。)
- Bartlett, C. A. & H. Yoshihara, 1988, “New Challenges for Japanese Multinationals: Is Organizational Adaptation their Achilles Heel?” *Human Resource Management*, 27(1): 19-43.
- Becker, G. S., 1964, *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: Columbia University Press. (佐野陽子訳, 1976, 『人的資本——教育を中心とした理論的・経験的分析』東洋経済新報社。)

- Beechler, S. & I. C. Woodward, 2009, "The Global "War for Talent"" *Journal of International Management*, 15: 273-285.
- Bennett, A., 1990, *The Death of the Organization Man: What Happens When the New Economic Realities Change the Rules for Survival at Your Company*, New York: Touchstone.
- Berger, P. L. & T. Luckmann, 1966, *The Social Construction of Reality: A Treatise in the Sociology of Knowledge*, New York: Doubleday. (山口節郎訳, 2003, 『現実の社会的構成——知識社会学論考』新曜社.)
- Blau, P. M. & O. D. Duncan, 1967, *The American Occupational Structure*, New York: Free Press.
- Blumer, H., 1947, "Sociological Theory in Industrial Relations," *American Sociological Review*, 12(3): 271-278.
- , 1969, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, New Jersey: Prentice-Hall. (後藤将之訳, 1991, 『シンボリック相互作用論——パースペクティブと方法』勁草書房.)
- , 1990, *Industrialization as an Agent of Social Change*, New York: Walter de Gruyter Inc. (片桐雅隆訳, 1995, 『産業化論再考——シンボリック相互作用論の視点から』勁草書房.)
- Boudreau, J. W. & P. M. Ramstad, 2005, "Talentship, Talent Segmentation, and Sustainability: A New HR Decision Science Paradigm for a New Strategy Definition" *Human Resource Management*, 44(2): 129-136.
- Braverman, H., 1974, *Labour and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*, New York: Monthly Review Press.
- Breen, R., 1996, *Regression Models: Censored, Sample Selected, or Truncated Data (Quantitative Applications in the Social Sciences)*, London: Sage.
- Brinton, M. C., 1993, *Women and the Economic Miracle: Gender and Work in Postwar Japan*, Berkeley: University of California Press.
- ブリントン, メアリー・C. 小池村千秋訳, 2008, 『失われた場を探して——ロストジェネレーションの社会学』NTT 出版.
- Brinton, M. C. & T. Kariya, 1998, "Institutional Embeddedness in Japanese Labor Markets," M. C. Brinton & V. Nee eds., *The New Institutionalism in Sociology*, New York: Russell Sage Foundation, 181-207.
- Burawoy, M., 1979, *Manufacturing Consent: Changes in the Labor Process under Monopoly Capitalism*, London: The University of Chicago Press.
- Burt, R. S., 1992, *Structural Holes*, Cambridge: Harvard University Press.
- Cappelli, P., 1999, *The New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce*, Boston: Harvard Business School Press. (若山由美訳, 2001, 『雇用の未来』日本経済新聞社.)
- , 2008, *Talent on Demand: Managing Talent in an Age of Uncertainty*, Boston: Harvard Business School Press. (若山由美訳, 2010, 『ジャスト・イン・タイムの人材戦略——不確実な時代にどう採用し、育てるか』日本経済新聞出版社.)
- Castles, S. & M. J. Miller, 1993, *The Age of Migration: International Population Movements in the Modern World*, New York: Palgrave Macmillan. (関根政美・関根薫訳, 1996, 『国際移民の時代』名古屋大学出版会.)

- Chandler, A., 1962, *Strategy and Structure: Chapters in the History of Industrial Enterprise*, New York: Doubleday. (有賀裕子訳, 2004, 『組織は戦略に従う』ダイヤモンド社.)
- Chuma, H., 1998, "Is Japan's Long-Term Employment System Changing?" Ohashi I. & Tachibanaki T. eds., *Internal Labour Market, Incentives and Employment*, London: Palgrave Macmillan, 225-268.
- 中馬宏之・樋口美雄, 1995, 「経済環境の変化と長期雇用システム」猪木武徳・樋口美雄編『シリーズ現代経済研究 9 日本の雇用システムと労働市場』日本経済新聞社, 23-56.
- 中馬宏之・駿河輝和編, 1997, 『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会.
- 中小企業庁, 2017, 「2017年度版中小企業白書概要」, 中小企業庁HP, (2019年12月4日取得, https://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyo/H29/PDF/h29_pdf_mokujityuuGaiyou.pdf) .
- , 2019, 「FAQ『中小企業の定義について』」, 中小企業庁HP, (2019年12月4日取得, http://www.chusho.meti.go.jp/faq/faq/faq01_teigi.htm#q1) .
- Coleman, J. S., 1986, "Social Theory, Social Research, and a Theory of Action," *American Journal of Sociology*, 91: 1309-1335.
- Collin, A., 1986, "Career Development: The Significance of the Subjective Career," *Personnel Review*, 15(2): 22-28.
- Collin, A. & R. A. Young eds., 2000, *The Future of Career*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Collins, L. M. & S. T. Lanza, 2013, *Latent class and latent transition analysis: With applications in the social, behavioral, and health sciences (Vol. 718)*, New York: John Wiley & Sons.
- Collins, D. J. & C. A. Montgomery, 1995, "Competing on Resource: Strategy in the 1990s," *Harvard Business Review*, 73(4): 118-128.
- Cole, R. E., 1979, *Work, Mobility, and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*, Berkeley: University of California Press.
- Cornelius, W. A., T. J. Espenshade & I. Salehyan eds., 2001, *The International Migration of the Highly Skilled: Demand, Supply, and Development Consequences in Sending and Receiving Countries*, San Diego: University of California Press.
- Cox, T. H. & S. Blake, 1991, "Managing Cultural Diversity: Implications for Organizational Competitiveness," *Academy of Management Executive*, 5(3): 45-56.
- Creswell, J. W., 2003, *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches 2nd Edition*, California: Sage.
- David, P., 1986, "Understanding the Necessity of QWERTY: The Necessity of History," W. N. Parker ed., *Economic History and the Modern Economist*, London: Blackwell, 30-49.
- D'Costa, A. P., 2004, "Globalization, Development, and Mobility of Technical Talent: India and Japan in Comparative Perspectives," *WIDER Research Paper No.62*, Helsinki: UNU-WIDER.
- Denzin, N. K., 2010, "Moments, Mixed Methods, and Paradigm Dialogs," *Qualitative Inquiry*, 16(6): 419-427.
- Dickmann, M. & Y. Baruch, 2011, *Global Careers*, New York: Routledge.
- Dickmann, M., C. Brewster & P. Sparrow eds., 2016, *International Human Resource Management: Contemporary Human Resource Issues in Europe 3rd ed.*, New York: Routledge.

- DiMaggio, P. J. & W. W. Powell, 1983, "The iron cage revisited: Institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields," *American Sociological Review*, 48(2): 147-160.
- Dobbin, F., 2009, *Inventing Equal Opportunity*, Princeton: Princeton University Press.
- Doeringer, P. B. & M. J. Piore, 1971, *Internal Labor Markets and Manpower Analysis: with a New Introduction*, New York: M. E. Sharpe. (白木三秀監訳, 2007, 『内部労働市場とマンパワー分析』早稲田大学出版部.)
- Dore, R. P., 1973, *British Factory, Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, Berkeley: University of California Press. (山之内靖・永易浩一訳, 1987, 『イギリスの工場・日本の工場——労使関係の比較社会学』筑摩書房.)
- , 2000, *Stock Market Capitalism: Welfare Capitalism: Japan and Germany versus the Anglo-Saxons*, New York: Oxford University Press. (藤井真人訳, 2001, 『日本型資本主義と市場主義の衝突——日・独対アングロサクソン』東洋経済新報社.)
- Doz, Y., J. Santos & P. Williamson, 2001, *From Global to Metanational*, Boston: Harvard Business School Press.
- Dunlop, J. T., 1958, *Industrial Relations Systems*, New York: Henry Holt and Company.
- , 1993, *Industrial Relations Systems Revised Edition*, Boston: Harvard Business School Press.
- Dunning, J. H. & S. M. Lundan, 2008, *Multinational Enterprises and the Global Economy 2nd Edition*, MA: Edward Elgar.
- Dutton, J. E. & J. M. Dukerich, 1991, "Keeping an Eye on the Mirror: Image and Identity in Organizational Adaptation," *Academy of Management Journal*, 34(3): 517-554.
- Dutton, J. E., J. M. Dukerich & C. V. Harquail, 1994, "Organizational Images and Member Identification," *Administrative Science Quarterly*, 39(2): 239-263.
- 戎野淑子, 2006, 『労使関係の変容と人材育成』慶應義塾大学出版会.
- , 2016, 「労使関係の変容と生産性向上——雇用の性格の変化を中心に」『組織科学』50(2): 17-30.
- , 2018, 『労使関係と職場の問題——雇用不安の解決に向けた労使の視点』日本生産性本部生産性労働情報センター.
- Flanders, A., 1965, *Industrial relations: What is wrong with the system? An essay on its theory and future*, London: Faber and Faber.
- Fligstein, N., 1985, "The Spread of the Multidivisional Form Among Large Firms, 1919-1979," *American Sociological Review*, 50(3): 377-391.
- , 1990, *The Transformation of Corporate Control*, New York: Harvard University Press.
- , 2001, *The Architecture of Markets: An Economic Sociology of Twenty-First Century Capitalist Societies*. Princeton: Princeton University Press.
- Franko, L. G., 1973, "Who Manages Multinational Enterprises?" *Columbia Journal of World Business*, 8(2): 30-42.
- Friedland, R. & R. R. Alford, 1991, "Bringing Society Back In: Symbols, Practices, and Institutional Contradictions," W. W. Powell & P. J. DiMaggio eds., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: The University of Chicago Press, 232-263.

- Froese, F. J. and Y. Kishi, 2013, "Organizational attractiveness of foreign firms in Asia: Soft power matters," *Asian Business & Management*, 12: 281-297.
- Fuess, S. M., 2003, "Immigration Policy and Highly Skilled Workers: The Case of Japan," *Contemporary Economic Policy*, 21(2): 243-257.
- 淵上英二, 1995, 『日系人証明——南米移民, 日本への出稼ぎの構図』新評社.
- 藤原翔・伊藤理史・谷岡謙, 2012, 「潜在クラス分析を用いた計量社会学的アプローチ——地位の非一貫性, 格差意識, 権威主義的伝統主義を例に」『年報人間科学』33: 43-68.
- 藤村博之, 2010, 「国際的な人材獲得競争の激化と日本の取るべき道」竹内宏・末廣昭・藤村博之編『人材獲得競争——世界の頭脳をどう生かすか!』学生社, 138-154.
- 藤本隆宏, 2003, 『能力構築競争——日本の自動車産業はなぜ強いのか』中央公論新社.
- , 2004, 『日本のもの造り哲学』日本経済新聞社.
- 藤本隆宏・東京大学 21 世紀 COE ものづくり経営研究センター, 2007, 『ものづくり経営学——製造業を超える生産思想』光文社.
- 藤沢武史, 2015, 「トランスナショナル経営論対メタナショナル経営論に関する比較考察」『関西学院大学社会学部紀要』121: 7-18.
- 藤澤武史・伊田昌弘編, 2015, 『新多国籍企業経営管理論』文眞堂.
- 藤原信行, 2008, 「『動機の語彙』論再考——動機付与をめぐるマイクロポリティクスの記述・分析を可能にするために」『Core Ethics』4: 333-344.
- 福井康貴, 2016, 『歴史のなかの大卒労働市場——就職・採用の経済社会学』勁草書房.
- 福嶋美佐子, 2016, 「外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題——探索的調査研究」『公共政策志林』4: 155-173.
- 舟橋尚道, 1983, 『日本的雇用と賃金』法政大学出版局.
- 二村一夫, 1987, 「日本労使関係の歴史的特質」『社会政策学会年報』31: 77-95.
- Gage, N. L., 1989, "The Paradigm Wars and Their Aftermath: A "Historical" Sketch of Research and Teaching Since 1989," *Educational Researcher*, 18(7): 4-10.
- Gerth, H. H. & C. W. Mills, 1953, *Character and Social Structure: The Psychology of Social Institutions*, Harcourt: Brace & World Inc. (古城利明・杉森創吉訳, 1970, 『性格と社会構造——社会制度の心理学』青木書店.)
- Ghoshal, S. & E. Westney, 1993, "Introduction and Overview," S. Ghoshal & E. Westney eds., *The Multinational Corporation and Organization Theory*, London: Macmillan Publishers Ltd, 1-23. (桑名義晴訳, 1998, 「序言と本書の概要」江夏健一監訳『組織理論と多国籍企業』文眞堂, 1-27.)
- Gioia, D. A., M. Schultz & K. G. Corley, 2000, "Organizational Identity, Image, and Adaptive Instability," *Academy of Management Review*, 25(1): 63-81.
- Glaser, B. G. & A. L. Strauss., 1965, *Awareness of Dying*, New York: Aldine Publishing. (木下康仁訳, 1988, 『死の Awareness 理論と看護——死の認識と終末期ケア』医学書院.)
- Gold, S. J., 1997, "Transnationalism and Vocabularies of Motive in International Migration: The Case of Israelis in the United States," *Sociological Perspectives*, 40(3): 409-427.

- Gordon, A., 1985, *The Evolution of Labor Relations in Japan: Heavy Industry, 1853-1955*, Cambridge: Harvard University Asia Center. (二村一夫訳, 2012, 『日本労使関係史 1853-2010』岩波書店.)
- Granovetter, M. S., 1973, "The Strength of Weak Ties," *American Journal of Sociology*, 78(6): 1360-1380.
- , 1990, "The Old and the New Economic Sociology: A History and an Agenda," R. Friedland & A. F. Robertson eds., *Beyond the Marketplace: Rethinking Economy and Society*, New York: Aldine de Gruyter Inc., 89-112.
- , 1995, *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers 2nd ed.*, Chicago: University of Chicago Press. (渡辺深訳, 1998, 『転職——ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房.)
- , 2017, *Society and Economy: Framework and Principles*, New York: Harvard University Press. (渡辺深訳, 2019, 『社会と経済——枠組みと原則』ミネルヴァ書房.)
- Greif, A., 2006, *Institutions and the Path to the Modern Economy*, Cambridge: Cambridge University Press.
- グローバル人材キャリア支援協会編, 2019, 『会社成長のカギは外国人材の活躍だ! ——すぐに役立つ3つの基本と実例10』双葉社.
- Hall, P. & D. Soskice eds., 2001, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, New York: Oxford University Press.
- Hamaaki, J., M. Hori, S. Maeda, & K. Murata, 2012, "Changes in the Japanese Employment System in the Two Lost Decades," *Industrial and Labor Relations Review*, 65(4): 810-846.
- 濱川恭一, 2018, 『これ1冊でまるわかり! 必ず成功する外国人雇用』プチ・レトル.
- 濱口恵俊, 1982, 『間人主義の社会日本』東洋経済新報社.
- 濱口恵俊編, 1993, 『日本型モデルとは何か——国際化時代におけるメリットとデメリット』新曜社.
- 濱口桂一郎, 2013, 『若者と労働』中央公論社.
- Hamel, G. & C. K. Prahalad, 1994, *Competing for the Future*, Boston: Harvard Business School Press. (一條和生訳, 1995, 『コア・コンピタンス経営——大競争時代を勝ち抜く戦略』日本経済新聞社.)
- 原田麻里子, 2012, 「留学生の就職支援——留学生相談現場からみた現状と課題」『移民政策研究』2: 40-58.
- Harwell, M. R., 2011, "Research Design in Qualitative/Quantitative/Mixed Methods," C. F. Conrad & R. C. Serlin eds., *The Sage Handbook for Research in Education: Pursuing Ideas as the Keystone of Exemplary Inquiry*, California: Sage, 147-163.
- Harzing, A., 1999, *Managing the multinationals: an international study of control mechanisms*, MA: E. Elgar.
- , 2000, "An Empirical Analysis and Extension of the Bartlett and Ghoshal Typology of Multinational Companies," *Journal of International Business Studies*, 31(1): 101-120.
- Harzing, A. & A. H. Pinnington eds., 2015, *International Human Resource Management 4th ed.*, London: Sage.

- Hashimoto, M. & J. Raisian, 1985, "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States," *American Economic Review*, 75(4): 721-35.
- , 1992, "Employment Tenure and Earnings Profiles in Japan and the United States: Reply," *American Economic Review*, 82(1): 346-54.
- Hashimoto, Y., 2017, "Highly Skilled Immigrants' Occupational Choices and the Japanese Employment System," *RIETI Discussion Paper Series*, 17-E-059.
- Hatch, M. J., 2013, *Organization Theory: Modern, Symbolic and Postmodern Perspectives 3rd Edition*, New York: Oxford University Press. (大月博司・日野健太・山口善昭訳, 2017, 『Hatch 組織論——3つのパースペクティブ』同文館出版。)
- Hatch, M. J. & M. Schultz, 2002, "The Dynamics of Organizational Identity," *Human Relations*, 55(8): 989-1018.
- 林廣茂, 2012, 『AJINOMOTO グローバル競争戦略——東南アジア・欧米・BRICs に根づいた現地多王の市場開拓ストーリー』同文館出版。
- 林正, 2015a, 「トランスナショナル経営」中川功一・林正・多田和美・大木清弘『はじめての国際経営』有斐閣, 77-92.
- , 2015b, 「日本企業のさらなる国際化のために」中川功一・林正・多田和美・大木清弘『はじめての国際経営』有斐閣, 203-212.
- 間宏, 1964, 『日本労務管理史研究——経営家族主義の形成と展開』ダイヤモンド社。
- , 1971, 『日本的経営——集団主義の功罪』日本経済新聞社。
- , 1974, 『イギリスの社会と労使関係』日本労働協会。
- , 1975, 「産業社会学の再考と展望」『社会学評論』25(4): 102-116.
- , 1989, 『日本的経営の系譜』文眞堂。
- Heckman, J. J., 1974, "Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply," *Econometrica*, 42(4): 679-694.
- , 1976, "The Common Structure of Statistical Models of Truncation, Sample Selection and Limited Dependent Variables and a Simple Estimator for Such Models," *Annals of Economic and Social Measurement*, 5(4): 475-492.
- Heckscher, C., 1995, *White-Collar Blues: Management and Loyalties in an Age of Corporate Restructuring*, New York: Basic Books. (飯田雅美訳, 1995, 『ホワイトカラー・ブルース——忠誠心は変容し, プロフェッショナルの時代が来る』日経 BP 出版センター。)
- Hedlund, G., 1986, "The Hypermodern MNC: A Heterarchy?" *Human Resource Management*, 25: 9-35.
- Hedström, P., 2005, *Dissectioning the Social: On the Principles of Analytical Sociology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Hedström, P. & K. Wennberg, 2017, "Causal Mechanisms in Organization and Innovation Studies," *Innovation: Organization & Management*, 19(1): 91-102.
- Heenan, D. & H. Perlmutter, 1979, *Multinational Organization Development: A Social Architecture Perspective*. MA: Addison-Wesley.
- Herring, C., 2009, "Does Diversity Pay?: Race, Gender, and the Business Case for Diversity," *American Sociological Review*, 74: 208-224.

- 樋口純平・西村純編, 2020, 『雇用関係の制度分析——職場を質的に科学する』ミネルヴァ書房.
- 樋口直人編, 2012, 『日本のエスニック・ビジネス』世界思想社.
- 樋口美雄, 2001, 『雇用と失業の経済学』日本経済新聞社.
- 平野光俊, 2006, 『日本型人事管理——進化型の発生プロセスと機能性』中央経済社.
- , 2011, 「2009年の日本の人事部——その役割は変わったのか」『日本労働研究雑誌』606: 62-78.
- , 2013, 「「多様な正社員」と雇用の境界——三層労働市場モデルからの分析」上林憲雄編『変容する日本型経営——グローバル市場主義の進展と日本企業』中央経済社, 177-197.
- 平野光俊・江夏幾多郎, 2018, 『人事管理』有斐閣.
- 平野隆, 2011, 「『日本の経営』の歴史的形成に関する議論の変遷——歴史把握と現状認識の関係」『三田商学研究』54(5): 129-146.
- 平田周一, 2002, 「流動化する労働市場？」原純輔編『講座・社会変動 5 流動化と社会格差』ミネルヴァ書房, 88-117.
- 久本憲夫, 1998, 『企業内労使関係と人材形成』有斐閣.
- , 2003, 『正社員ルネサンス——多様な雇用から多様な正社員へ』中央公論新社.
- , 2015, 「労使関係と雇用関係」『日本労働研究雑誌』657: 24-25.
- , 2018, 『新・正社員論——共稼ぎ正社員モデルの提言』中央経済社.
- Hochschild, A. R., 2001, *The Time Bind: When Work Becomes Home and Home Becomes Work*, New York: Henry Holt and Company.
- Holbrow, H. J. & K. Nagayoshi, 2016, “Economic Integration of Skilled Migrants in Japan: The Role of Employment Practices,” *International Migration Review*, 52(2): 1-29.
- 本田由紀, 2004, 「学校から職場へ——風化する「就社」社会」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学——変容する働き方』有斐閣, 111-129.
- , 2005, 『若者と仕事——「学校経由の就職」を超えて』東京大学出版会.
- 堀有喜衣, 2016, 『高校就職指導の社会学——「日本型」移行を再考する』勁草書房.
- 星野崇宏, 2009, 『調査観察データの統計科学——因果推論・選択バイアス・データ融合』岩波書店.
- , 2016, 「統計的因果効果の基礎——特に傾向スコアと操作変数を用いて」岩波データサイエンス刊行委員会編『岩波データサイエンス vol.3 因果推論——実世界のデータから因果を読む』岩波書店.
- 法務省, 2019a, 「留学生の日本企業等への就職状況について」(2020年8月20日取得, http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00229.html).
- , 2019b, 「高度人材ポイント制とは?」, 法務省入国管理局HP, (2020年8月20日取得, http://www.immi-moj.go.jp/newimmiact_3/system/index.html).
- , 2020a, 「在留外国人統計(旧登録外国人統計)統計表」(2020年8月20日取得, http://www.moj.go.jp/housei/toukei/toukei_ichiran_touroku.html).
- , 2020b, 「技術・人文知識・国際業務」, 法務省HP, (2020年8月20日取得, http://www.moj.go.jp/nyuukokukanri/kouhou/nyuukokukanri07_00089.html).

- Houseman, S. & M. Osawa, 2003, "The Growth of Nonstandard Employment in Japan and the United States: A Comparison of Causes and Consequences," S. Houseman & M. Osawa eds., *Nonstandard Work in Developed Economies: Causes and Consequences*, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research, 175-214.
- Howe, K. R., 1988, "Against the Quantitative-Qualitative Incompatibility Thesis or Dogmas Die Hard," *Educational Researcher*, 17(8): 10-16.
- 兵藤釗, 1965, 「第1次大戦後の労資関係(1)——重工業大経営を中心として」『経済学論集』30(4): 15-39.
- , 1971, 『日本における労資関係の展開』東京大学出版会.
- 一守靖, 2016, 『日本的雇用慣行は変化しているのか——本社人事部の役割』慶應義塾大学出版会.
- 市村真一編, 1988, 『アジアに根づく日本的経営』東洋経済新報社.
- 五十嵐彰, 2019, 「排外主義——外国人増加はその源泉となるか」田辺俊介編『日本人は右傾化したのか——データ分析で実像を読み解く』勁草書房, 94-114.
- 五十嵐泰正, 2015, 「グローバル化の最前線が問いかける射程」駒井洋監修 五十嵐泰正・明石純一編『移民・ディアスポラ研究 4 「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 9-20.
- 五十嵐泰正編, 2010, 『労働再審 2——越境する労働と〈移民〉』大月書店.
- 井口泰, 2001, 『外国人労働者新時代』筑摩書房.
- , 2016, 「外国人労働者問題と社会政策——現状評価と新たな時代の展望」『社会政策』8(1): 8-28.
- 今田幸子・平田周一, 1995, 『ホワイトカラーの昇進構造』日本労働研究機構.
- 今田高俊・園田茂人編, 1995, 『アジアからの視点——日系企業で働く1万人からみた「日本」』東京大学出版会.
- 今井順, 2021, 『雇用関係と社会的不平等——産業的シティズンシップ形成・展開としての構造変動』有斐閣.
- 稲田雅也, 2000, 「日本的経営と長期雇用」原純輔編『日本の階層システム 1 近代化と社会階層』東京大学出版会, 161-176.
- 稲上毅, 1981, 『労使関係の社会学』東京大学出版会.
- , 1999, 「日本の産業社会と労働」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』東京大学出版会, 19-46.
- , 2003, 『企業グループ経営と出向転籍慣行』東京大学出版会.
- 稲上毅・川喜多喬編, 1999, 『講座社会学 6 労働』東京大学出版会.
- 稲上毅・桑原靖夫・国民金融公庫総合研究所, 1992, 『外国人労働者を戦力化する中小企業』中小企業リサーチセンター.
- Inagami, T. & D. H. Whittaker, 2005, *The New Community Firm: Employment, Government and Management Reform in Japan*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 井上俊, 1997, 「動機と物語」井上俊ほか編『岩波講座現代社会学 1 現代社会の社会学』岩波書店, 19-46.
- 石田英夫, 1985, 『日本企業の国際人事管理』日本労働研究機構.

- , 1996, 『国際経営とホワイトカラー』中央経済社.
- 石田浩, 2005, 「後期青年期と階層・労働市場」『教育社会学研究』76: 41-57.
- 石田光男, 2003, 『仕事の社会科学——労働研究のフロンティア』ミネルヴァ書房.
- , 2014, 「雇用関係の理論と方法のために」『社会科学論集』143: 19-53.
- 石田光男・藤村博之・久本憲夫・村松文人, 1997, 『日本のリーン生産方式——自動車企業の事例』中央経済社.
- 石原直子, 2013, 「タレントマネジメントの本質——日本企業が学ぶべきポイントに着目して」『Works Review』8: 100-113.
- 石川晃弘, 1975, 『社会変動と労働者意識——戦後日本におけるその変容過程』日本労働協会.
- , 1988, 「産業社会学とは何か」青井和夫監修・石川晃弘編『産業社会学』サイエンス社, 3-15.
- , 1998, 「現代市民社会と労使関係意識の変容」青井和夫・高橋徹・庄司興吉編『現代市民社会とアイデンティティ』梓出版, 101-114.
- , 2005, 「労使関係式の2類型とその変容——「二重労働意識」をめぐる国際比較」石川晃弘・白石利政編『国際比較からみた日本の職場と労働世界』学文社, 161-175.
- , 2009, 『体制転換の社会学的研究——中欧の企業と労働』有斐閣.
- 石山恒貴・山下茂樹, 2017, 「戦略的タレントマネジメントが機能する条件とメカニズムの解明——外資系企業と日本企業の比較事例研究」『日本労務学会誌』18(1): 21-43.
- 伊丹敬之, 1987, 『人本主義企業——変わる経営変わらぬ原理』筑摩書房.
- 伊丹敬之・加護野忠男, 1989, 『ゼミナール経営学入門』日本経済新聞社.
- 伊藤秀史・小林創・宮原泰之, 2019, 『組織の経済学』有斐閣.
- 伊藤元重, 1989, 「企業間関係と継続的取引」今井賢一・小宮隆太郎編『日本の企業』東京大学出版会, 109-130.
- 岩永雅也, 1983, 「若年労働市場の組織化と学校」『教育社会学研究』38: 134-145.
- 岩崎薫里, 2015, 「高度外国人材誘致を巡る三つの現実」『日本総研 Research Focus』2015-16: 1-9.
- 岩田龍子, 1977, 『日本的経営の編成原理』文眞堂.
- , 1984, 『「日本的経営」論争』日本経済新聞社.
- Jacoby, S. M., 1997, *Modern Manors: Welfare Capitalism since the New Deal*, Princeton: Princeton University Press. (内田一秀・中本和秀・鈴木良始・平尾武久・森杲訳, 1999, 『会社荘園制——アメリカ型ウェルフェア・キャピタリズムの軌跡』北海道大学図書刊行会.)
- , 2005, *The Embedded Corporation, Corporate Governance and Employment Relations in Japan and the United States*, Princeton: Princeton University Press. (鈴木良始・伊藤健市・堀龍二訳, 2005, 『日本の人事部・アメリカの人事部——日米企業のコーポレート・ガバナンスと雇用関係』東洋経済新報社.)
- Jacoby, S. M., E. M. Nason & K. Saguchi, 2005, “The Role of the Senior HR Executive in Japan and the United States: Employment Relations, Corporate Governance, and Values,” *Industrial Relations*, 44(2): 207-241.
- JETRO, 2020, 「高度外国人材とは」, JETRO HP, (2020年8月30日取得, <https://www.jetro.go.jp/hrportal/forcompanies/about.html>).

- Johnson, J. H., 1995, "An Empirical Analysis of the Integration-Responsiveness Framework: U. S. Construction Equipment Industry Firms in Global Competition," *Journal of International Business Studies*, 26(3): 621-636.
- Johnson, R. B., A. J. Onwuegbuzie & L. A. Turner, 2007, "Toward a Definition of Mixed Methods Research," *Journal of Mixed Methods Research*, 1(2): 112-133.
- 香川めい, 2004, 「学校から職業への移行形態とキャリア形成——初職・昇進・現職」『東京大学大学院教育学研究科紀要』44: 119-127.
- , 2011, 「日本型就職システムの変容と初期キャリア——『包摂』から『選抜』へ？」石田浩・近藤博之・中尾啓子編『現代の階層社会 2 階層と移動の構造』東京大学出版会, 189-203.
- 梶田孝道, 1994, 『外国人労働者と日本』日本放送出版協会.
- 梶田孝道・丹野清人・樋口直人, 2005, 『顔の見えない定住化——日系ブラジル人と国家・市場・移民ネットワーク』名古屋大学出版会.
- 柿沼英樹, 2015, 「企業におけるジャストインタイムの人材配置の管理手法の意義——人的資源管理論でのタレントマネジメント論の展開」『経済論叢』189(2): 49-60.
- Kalev, A., F. Dobbin & E. Kelly, 2006, "Best Practices or Best Guesses?: Assessing the Efficacy of Corporate Affirmative Action and Diversity Policies," *American Sociological Review*, 71: 589-617.
- 金井壽宏, 2010, 「日本企業のコア人材のキャリア形成」『日本労働研究雑誌』597: 62-65.
- 上林千恵子, 1995, 「現代の労働と労働市場」宮島喬編『現代社会学』有斐閣, 237-264.
- , 2015a, 「労働市場と外国人労働者の受け入れ」宮島喬・佐藤成基・小ヶ谷千穂編『国際社会学』有斐閣, 45-62.
- , 2015b, 『外国人労働者受け入れと日本社会——技能実習制度の展開とジレンマ』東京大学出版会.
- , 2017, 「高度外国人材受入政策の限界と可能性——日本型雇用システムと企業の役割期待」小井土彰宏編『移民受入の国際社会学——選別メカニズムの比較分析』名古屋大学出版会, 279-309.
- 上林憲雄編, 2013, 『変容する日本型経営——グローバル市場主義の進展と日本企業』中央経済社.
- 神林龍, 2016, 「日本的雇用慣行の趨勢」『組織科学』, 50(2): 4-16.
- , 2017, 『正規の世界・非正規の世界——現代日本労働経済学の基本問題』慶應義塾大学出版会.
- Kanter, R. M., 1977, *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books. (高木葉子訳, 1995, 『企業のなかの男と女——女性が増えれば職場が変わる』生産性出版.)
- 荻谷剛彦, 1991, 『学校・職業・選抜の社会学——高卒就職の日本的メカニズム』東京大学出版会.
- , 2019, 『追いついた近代 消えた近代——戦後日本の自己像と教育』岩波書店.
- 荻谷剛彦・石田浩・菅山真次編, 2000, 『学校・職安と労働市場——戦後新規学卒市場の制度化過程』東京大学出版会.
- 荻谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康, 1992, 「先輩後輩関係に“埋め込まれた”大卒就職」『東京大学教育学部紀要』32: 89-118.

- 粕谷誠, 2012, 『ものづくり日本経営史——江戸時代から現代まで』名古屋大学出版会.
- 片桐雅隆, 2006, 『認知社会学の構想——カテゴリー・自己・社会』世界思想社.
- 加藤一郎, 2004, 『語りとしてのキャリア——メタファーを通じたキャリアの構成』白桃書房.
- Kato, T., 2001, “The End of Lifetime Employment in Japan?: Evidence from National Surveys and Field Research,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 15(4): 489-514.
- 加藤隆夫・神林龍, 2016, 「1980年代以降の長期雇用慣行の動向」『Discussion Paper Series A』644.
- Kaufman, B., 2004, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*, Geneva: International Labour Office.
- 川口章, 2002, 「ファミリー・フレンドリー施策と男女均等施策」『日本労働研究雑誌』44(6): 15-28.
- , 2008, 『ジェンダー経済格差』勁草書房.
- , 2011, 「「賃金構造基本統計調査」1989-2009年の概観」『同志社政策研究』5: 107-122.
- 河西宏祐, 1989, 『企業別組合の理論——もうひとつの日本的労使関係』日本評論社.
- , 2003, 『日本の労働社会学』早稲田大学出版部.
- Keeley, T. D., 2001, *International Human Resource Management in Japanese Firms: Their Greatest Challenge*, London: Palgrave Macmillan.
- 経済企画庁総合計画部編, 1989, 『外国人労働者と経済社会の進路』大蔵省.
- 経済産業省, 2017, 「通商白書 2017」, 経済産業省 HP, (2020年8月20日取得, https://www.meti.go.jp/report/tshaku2017/pdf/2017_02-03-02.pdf).
- Kelly, J. ed., 2001, *Industrial Relations: Critical Perspectives on Business and Management (Volume 1)*, New York: Routledge.
- Kerr, C., J. T. Dunlop, F. Harbison & C. A. Myers, 1960, *Industrialism and Industrial Man: The Problems of Labor and Management in Economic Growth*, Cambridge: Harvard University Press. (中山伊知郎監修・川田寿訳, 1963, 『インダストリアリズム』東洋経済新報社.)
- 橘川武郎, 1997, 「戦後日本経営史研究の新視角——1960年代前半の画期性」『経営史学』32(2): 27-40.
- 橘川武郎・久保文克編, 2010, 『講座・日本経営史 6——グローバル化と日本型企業システムの変容 1985~2008』ミネルヴァ書房.
- 岸保行, 2009, 『社員力は「文化能力」——台湾人幹部が語る日系企業の人材育成』風響社.
- Kochan, T. A., R. B. McKersie & P. Cappelli, 1984, “Strategic Choice and Industrial Relations Theory,” *Industrial Relations*, 23(1): 16-39.
- Kochan, T. A., H. Katz & R. B. McKersie, 1986, *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Basic Books.
- 小平達也, 2015, 「日本企業における「ダイバーシティ計画」と外国人雇用について」駒井洋監修 五十嵐泰正・明石純一編『移民・ディアスポラ研究 4 「グローバル人材」をめぐる政策と現実』明石書店, 154-70.
- Kodama, N. & K. Odaki, 2012, “A New Approach to Measuring the Gap between Marginal Productivity and Wages of Workers,” *RIETI Discussion Paper Series*, 12-E-028.

- 小池和男, 1962, 『日本の賃金交渉』東京大学出版会.
- , 1966, 『賃金——その理論と現状分析』ダイヤモンド社.
- , 1977, 『職場の労働組合と参加——労使関係の日米比較』東洋経済新報社.
- , 1981, 『日本の熟練——すぐれた人材形成システム』有斐閣.
- , 1991, 『仕事の経済学』東洋経済新報社.
- , 1994, 『日本の雇用システム——その普遍性と強み』東洋経済新報社.
- , 1997, 『日本企業の人材形成——不確実性に対処するためのノウハウ』中央公論社.
- , 1999, 『仕事の経済学 第2版』東洋経済新報社.
- , 2005, 『仕事の経済学 第3版』東洋経済新報社.
- , 2008, 『海外日本企業の人材育成』東洋経済新報社.
- 小池和男編, 1991, 『大卒ホワイトカラーの人材開発』東洋経済新報社.
- 小池和男・猪木武徳編, 1987, 『人材形成の国際比較——東南アジアと日本』東洋経済新報社.
- 小池和男・猪木武徳, 2002, 『ホワイトカラーの人材形成——日米英独の比較』東洋経済新報社.
- 今野浩一郎, 2014, 『高齢社員の人事管理——戦力化のための仕事・評価・賃金』中央経済社.
- Kopp, R., 1994, “International Human Resource Policies and Practices in Japanese, European, and United States Multinationals,” *Human Resource Management Review*, 33(4): 581-599.
- 是川夕, 2019, 『移民受け入れと社会的統合のリアリティ——現代日本における移民の階層的地位と社会的課題』勁草書房.
- 小杉礼子編, 2007, 『大学生の就職とキャリア——「普通」の就活・個別の支援』勁草書房.
- 厚生労働省, 2007a, 「雇用対策法及び地域雇用開発促進法の改正について」, 厚生労働省 HP, (2020年8月20日取得, <https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyou/other16/>).
- , 2007b, 『労働経済白書——ワークライフバランスと雇用システム』国立印刷局.
- , 2014, 「高度外国人材活用のための実践マニュアル」, 厚生労働省 HP, (2020年8月20日取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/000541698.pdf>).
- , 2018, 「『労働施策基本方針』が閣議決定されました」, 厚生労働省 HP, (2020年8月20日取得, <https://www.mhlw.go.jp/content/11602000/000465363.pdf>).
- , 2020a, 「外国人雇用状況の届出状況について」, (2020年8月20日取得, https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/gaikokujin/gaikokujin-koyou/06.html).
- , 2020b, 「平成30年労働組合基礎調査の概況」, 厚生労働省 HP, (2020年7月15日取得, <https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/roushi/kiso/18/dl/01.pdf>).
- 神代和欣, 1983, 『日本の労使関係——危機を克服した柔構造』有斐閣.
- クオリティ・オブ・ライフ, 2012, 「アジア人材資金構想プロジェクトサポートセンター事業『日本における高度外国人材の採用・活用に関する調査』報告書」, 一般社団法人留学生支援ネットワーク HP, (2019年9月30日取得, https://issn.or.jp/pdf/surveydata_2012.pdf).
- 熊沢誠, 1977, 「配置の柔構造と労働者の競争——小池和男「わが国労資関係の特質と変化への対応」によせて」 『日本労働協会雑誌』19(1): 2-10.
- 公文俊平・濱口恵俊, 1982, 『日本的集団主義』有斐閣.
- 公文俊平・村上泰亮・佐藤誠三郎, 1979, 『文明としてのイエ社会』中央公論社.

- Kunda G., 1992, *Engineering Culture: Control and Commitment in a High-Tech Corporation*, Philadelphia: Temple University Press. (金井壽宏監修・檉村志保訳, 2005, 『洗脳するマネジメント——企業文化を操作せよ』日経 BP 出版センター.)
- Kunda, G. & J. Van Maanen, 1999, “Changing Scripts at Work: Managers and Professionals,” *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 561: 64-80.
- Kuptsch, C. & E. F. Pang eds., 2006, *Competing for Global Talent*, Geneva: International Institute for Labour Studies.
- 倉田良樹, 2003, 「専門的・技術的労働者の受入れ」依光正哲編『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社, 77-96.
- , 2005a, 「雇用関係の社会理論 (I)」『一橋論叢』133(2): 101-121.
- , 2005b, 「雇用関係の社会理論 (II)」『一橋論叢』134(2): 89-110.
- 栗田健, 1992, 「日本労使関係研究の系譜と課題」栗田健編『現代日本の労使関係』労働科学研究所出版部, 1-34.
- 黒田由貴子, 2011, 「タレントマネジメントの再構築とグローバル視点での人材育成の再編を」『労政時報』3795: 103-110.
- Lazear, E. P., 1979, “Why is there mandatory retirement?” *Journal of Political Economy*, 87(6): 1261-1284.
- , 1981, “Agency, Earning Profiles, Productivity, and Hours Restrictions,” *American Economic Review*, 71(4): 606-620.
- Levine, S. B., 1958, *Industrial Relations in Postwar Japan*, Urbana: University of Illinois Press. (藤林敬三・川田寿訳, 1959, 『日本の労使関係』ダイヤモンド社.)
- Lewis, R. E. & R. J. Heckman, 2006, “Talent Management: A Critical Review,” *Human Resource Management Review*, 16(2): 139-154.
- 李敏, 2011, 『中国高等教育の拡大と大卒者就職難問題——背景の社会学的検討』広島大学出版会.
- Little, R. J. A. & D. B. Rubin, 2002, *Statistical Analysis with Missing Data (2nd ed.)*, New York: John Wiley & Sons.
- Liu, Y., 2019, “Labor Segmentation and the Outmigration Intention of Highly Skilled Foreign Workers: Evidence from Asian-born foreign workers in Japan,” *RIETI Discussion Paper Series*, 18-E-028.
- Liu-Farrer, G., 2009, “Educationally Channeled International Labor Mobility: Contemporary Student Migration from China to Japan,” *International Migration Review*, 43(1): 178-204.
- , 2011, *Labour Migration from China to Japan: International Students, Transnational Migrants*, New York: Routledge.
- Liu-Farrer, G. & H. Hof, 2018, “Ōtebyō: The Problems of Japanese Firms and the Problematic Elite Aspirations,” *Journal of Asia-Pacific Studies*, 34: 65-84.
- Lockwood, W. W., 1954, *The Economic Development of Japan: Growth and Structural Change, 1868-1938*, Princeton: Princeton University Press. (中山伊知郎訳, 1958, 『日本の経済発展』東洋経済新報社.)

- 馬文甜, 2019, 「高度人材移民の移住過程——来日する中国人留学生の事例を通じて」駒井洋監修 是川夕編『移民・ディアスポラ研究 8 人口問題と移民——日本の人口・階層構造はどう変わるのか』明石書店, 134-152.
- Mahroum, S., 2000, “Highly Skilled Globetrotters: Mapping the International Migration of Human Capital,” *R&D Management*, 30(1): 23-32.
- , 2005, “The International Policies of Brain Gain: A Review,” *Technology Analysis & Strategic Management*, 17(2): 219-230.
- 馬越恵美子, 2011, 『ダイバーシティ・マネジメントと異文化経営——グローバル人材を育てるマインドウェアの世紀』新評論.
- Marsden, D., 1999, *The Theory of Employment Systems: Macro-Foundations of Societal Diversity*, New York: Oxford University Press. (宮本光晴・久保克行訳, 2007, 『雇用システムの理論——社会的多様性の比較制度分析』NTT 出版.)
- マーシュ, ロバート・M/萬成博, 1977, 『近代化と日本の工場——組織の社会学的分析』東京大学出版会.
- 松永伸太朗・永田大輔, 2019, 「労働社会学における「労働者文化」と労働調査——河西宏祐の自伝的テキストを手がかりに」『ソシオロゴス』43: 140-156.
- 松島静雄, 1951, 『労働社会学序説』福村書店.
- , 1962, 『労務管理の日本的特質と変遷』ダイヤモンド社.
- , 1966, 『労務管理の近代化』日本労働協会.
- 松下奈美子, 2014, 『高度人材の国際移動に関する社会学的研究——クラスター化とリージョナル化』一橋大学博士論文.
- McCutcheon, A. L., 1987, *Latent Class Analysis (Quantitative Applications in the Social Sciences)*, London: Sage.
- McKinney, A. P., 2009, “Race-Based Differences in Performance Measures: Implications for Diversity Management in Higher Education and the Workforce,” *Journal of Diversity Management*, 4(4): 23-30.
- Mead, G. H., 1934, *Mind, Self and Society*, Chicago: University of Chicago Press.
- Meyer, J. W. & B. Rowan, 1977, “Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony,” *American Journal of Sociology*, 83(2): 340-363.
- Mills, C. W., 1963, “Situating Actions and Vocabularies of Motive,” I. L. Horowitz ed., *Power, Politics, and People: The Collected Essays of C. Wright Mills*, New York: Oxford University Press, 439-68. (田中義久訳, 1971, 「状況化された行為と動機の語彙」青井和夫・本間康平監訳『権力・政治・民衆』みすず書房, 344-55.)
- Mincer, J. & Y. Higuchi, 1988, “Wage Structures and Labor Turnover in the United States and Japan,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 2(2): 97-133.
- 三戸公, 1985, 『現代の学としての経営学』講談社.
- , 2004, 「知的創造と人材マネジメント」『立教経済学研究科』58(1): 19-34.
- 三浦雄二, 1988, 「労務管理と産業社会学」松島静雄・中條毅・武澤信一・石坂巖編『現代労務管理の課題と展望』日本労働協会, 107-123.
- 宮島喬・鈴木江理子, 2014, 『外国人労働者受け入れを問う』岩波書店.

- 宮本謙介, 2009, 『アジア日系企業と労働格差』北海道大学出版会.
- 宮本光晴, 2014, 『日本の企業統治と雇用制度のゆくえ——ハイブリッド組織の可能性』ナカニシヤ出版.
- , 2018, 「内部労働市場におけるキャリアとしての職業」『日本労働研究雑誌』697: 39-49.
- 宮坂純一, 2019, 『賃金と働き方——日本型企业社会の内実』晃洋書房.
- 文部科学省, 2008, 「『留学生 30 万人計画』の骨子」とりまとめの考え方, 文部科学省 HP, (2020 年 8 月 20 日取得, https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chukyo/chukyo4/houkoku/attach/1249711.htm).
- Moore, W. E., 1947, “Current Issues in Industrial Sociology” *American Sociological Review*, 12(6): 651-657.
- , 1948, “Industrial Sociology: Status and Prospects” *American Sociological Review*, 13(4): 382-391.
- 守島基博, 2002, 「知的創造と人材マネジメント」『組織科学』36(1): 41-50.
- , 2004, 『人材マネジメント入門』日本経済新聞社.
- , 2010, 「社会科学としての人材マネジメント論へ向けて」『日本労働研究雑誌』600: 69-74.
- , 2011, 「「多様な正社員」と非正規雇用」『RIETI Discussion Paper Series』11-J-057.
- 守屋貴司, 2011, 「労働のグローバリゼーションの光と影——世界的な外国人労働者の選別的受け入れと排除」守屋貴司編『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題——労働と人材のグローバリゼーションと企業経営』晃洋書房, 1-35.
- , 2012, 「日本企業の留学生などの外国人採用への一考察」『日本労働研究雑誌』623: 29-36.
- , 2016, 「日本における『グローバル人材』育成論議と『外国人高度人材』受け入れ問題——日本多国籍企業のタレントマネジメントとの関わりから」『社会政策』8(1): 29-44.
- , 2018, 「外国人労働者の就労問題と改善点」『日本労働研究雑誌』696: 30-39.
- , 2020, 『人材危機時代の日本の「グローバル人材」の育成とタレントマネジメント——「見捨てられる日本・日本企業」からの脱却の処方箋』晃洋書房.
- 守屋貴司編, 2011, 『日本の外国人留学生・労働者と雇用問題——労働と人材のグローバリゼーションと企業経営』晃洋書房.
- 村上由紀子, 2008, 「日本の頭脳流出——在米日本人研究者に関する分析から」『日本労働研究雑誌』577: 98-115.
- , 2015, 『人材の国際移動とイノベーション』NTT 出版.
- 永吉希久子, 2019, 「日本における外国籍者の階層的地位——外国籍者を対象とした全国調査をもとにして」駒井洋監修 是川夕編『移民・ディアスポラ研究 8 人口問題と移民——日本の人口・階層構造はどう変わるのか』明石書店, 114-133.
- 内閣府, 2019, 「令和元年度 年次経済財政報告——「令和」新時代の日本経済」, 内閣府 HP, (2020 年 8 月 20 日取得, <https://www5.cao.go.jp/j-j/wp/wp-je19/pdf/p02021.pdf>).

- 中林真幸・森本真世, 2019, 「日本の雇用システムの歴史的変遷——内部労働市場の形成と拡大と縮小」鶴光太郎編『雇用システムの再構築に向けて——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, 69-88.
- 中川功一, 2015, 「国際経営とはなにか」中川功一・林正・多田和美・大木清弘『はじめての国際経営』有斐閣, 4-15.
- 中川宗人, 2011, 「会社と個人の関係をめぐる反省——1970～2000年代の「会社人間論」に着目して」『年報社会学論集』24: 144-155.
- , 2020, 「戦後日本の産業・労働社会学における問題構成の一側面——教科書の分析を通して」『年報社会学論集』33: 192-203.
- 中川涼司・高久保豊編, 2009, 『東アジアの企業経営——多様化するビジネスモデル』ミネルヴァ書房.
- 中川多喜雄, 1991, 『日本企業グローバル化の論理——日本型生産管理と日本人主義』文眞堂.
- 中村圭, 2019, 『なぜ中国企業は人材の流出をプラスに変えられるのか』勁草書房.
- 中根多恵, 2018, 『多国籍ユニオニズムの動員構造と戦略分析』東信堂.
- 中西洋, 1977, 「第一次大戦前後の労資関係——三菱神戸造船所の争議史を中心として」隅谷三喜男編『日本労使関係史論』東京大学出版会, 41-125.
- 中山伊知郎, 1964, 『労使関係総論』日本労働協会.
- , 1972a, 『中山伊知郎全集 第十四集 労使関係の基盤』講談社.
- , 1972b, 『中山伊知郎全集 第十五集 近代化・工業化・民主化』講談社.
- , 1974, 『労使関係の経済社会学』日本労働協会.
- Newbury, W., N. A. Gardberg & L. Y. Belkin, 2006, “Organizational attractiveness is in the eye of the beholder: The interaction of demographic characteristics with foreignness,” *Journal of International Business Studies*, 37(5): 666-686.
- Ng, E. S. W. & R. J. Burke, 2005, “Person-organization Fit and the War for Talent: Does Diversity Management Make a Difference?” *The International Journal of Human Resource Management*, 16(7): 1195-1210.
- NHK取材班, 2017, 『外国人労働者をどう受け入れるか——「安い労働力」から「戦力」へ』NHK出版.
- 日本学生支援機構, 2019, 「平成29年度私費外国人留学生生活実態調査概要」, 日本学生支援機構HP, (2020年8月20日取得, https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/_icsFiles/afieldfile/2019/02/14/ryujchosa29p02.pdf).
- 日本経済団体連合会, 2015, 「グローバル人材の育成・活用に向けて求められる取り組みに関するアンケート」, 日本経済団体連合会HP, (2020年8月20日取得, <https://www.keidanren.or.jp/policy/2015/028.html>).
- 日本労働研究機構, 1992, 「大企業の本社人事部」『資料シリーズ』23.
- 日本政策金融公庫総合研究所編, 2017, 『中小企業の成長を支える外国人労働者』同友館.
- 日本取引所グループ, 2015, 「上場審査基準」, 日本取引所グループHP, (2020年8月20日取得, <https://www.jpx.co.jp/equities/listing/criteria/listing/index.html>).

- , 2020, 「上場会社数・上場株式数」, 日本取引所グループ HP, (2020年8月20日取得, <https://www.jpx.co.jp/listing/co/index.html>) .
- 西川珠代, 1991, 「社会学における『動機』概念の変容——ウェーバーの動機理解と『動機の語彙』論」の動機付与」『ソシオロジ』36(1): 63-79.
- 西原和久, 2016, 「日本における「越境者」——トランスナショナルな移動の過去・現在・未来」西原和久・樽本英樹編『現代人の国際社会学・入門——トランスナショナリズムという視点』有斐閣, 36-54.
- 仁田道夫, 2002, 「序」仁田道夫編『労使関係の新世紀』日本労働研究機構, 1-18.
- , 2003, 『変化のなかの雇用システム』東京大学出版会.
- 仁田道夫編, 2002, 『労使関係の新世紀』日本労働研究機構.
- 仁田道夫・久本憲夫編, 2008, 『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版.
- 仁田道夫・日本労働組合総連合会編, 2015, 『これからの集团的労使関係を問う——現場と研究者の対話』エイデル研究所.
- Nohria, N. & S. Ghoshal, 1993, “Horses for Courses: Organizational Forms for Multinational Corporations,” *Sloan Management Review*, 34 (2), 23-35.
- 野村康, 2017, 『社会科学の考え方——認識論, リサーチ・デザイン, 手法』名古屋大学出版会.
- 野村正實, 1994, 『終身雇用』岩波書店.
- , 2000, 「労働市場」『大原社会問題研究所雑誌』500: 17-31.
- , 2001, 『知的熟練論批判——小池和男における理論と実証』ミネルヴァ書房.
- , 2007, 『日本的雇用慣行——全体像構築の試み』ミネルヴァ書房.
- Nonaka, I. & H. Takeuchi, 1995, *The Knowledge-Creating Company: How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation*, New York: Oxford University Press. (梅本勝博訳, 1996, 『知的創造企業』東洋経済新報社.)
- 野瀬正治編, 2016, 『個別的労使関係と人事労務管理——個の欲求と組織充足の調整・繋ぎ』晃洋書房.
- 尾高邦雄, 1948, 『職業と近代社会』要書房.
- , 1950a, 「アメリカ社会学界通信 (一)」『社会学評論』1(1): 93-96.
- , 1950b, 「アメリカ社会学界通信 (二)」『社会学評論』1(2): 108-115.
- , 1953a, 『産業における人間関係の科学』有斐閣.
- , 1953b, 『新稿職業社会学』福村書店.
- , 1958a, 『産業社会学』ダイヤモンド社.
- , 1958b, 『現代の社会学』岩波書店.
- , 1961, 「日本の経営——産業社会学の新しいフロント」『社会学評論』12(1): 2-6.
- , 1963, 『改訂 産業社会学』ダイヤモンド社.
- , 1965, 『日本の経営』中央公論社.
- , 1970, 『職業の倫理』中央公論社.
- , 1981, 『産業社会学講義——日本的経営の革新』岩波書店.
- , 1984, 『日本の経営——その神話と現実』中央公論社.
- , 1995a, 『尾高邦雄選集 第五巻 日本の経営』夢窓庵.

- , 1995b, 『尾高邦雄選集 第五巻 日本的経営』 夢窓庵.
- 尾高邦雄編, 1952, 『労働社会学』 河出書房.
- 尾高煌之助, 1984, 『労働市場分析——二重構造の日本的展開』 岩波書店.
- 小川慎一, 2006, 「分野別研究動向(労働)——産業・労働社会学の現状と課題」 『社会学評論』 56(4): 964-61.
- , 2009, 「QCサークルは社会科学でどう論じられてきたか——産業・労働社会学の視点から」 『品質』 39(2): 42-47.
- , 2015, 「『働くこと』を社会学する——産業・労働社会学の視点」 小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充, 2015, 『産業・労働社会学』 有斐閣, 1-16.
- 小川慎一・山田信行・金野美奈子・山下充, 2015, 『産業・労働社会学』 有斐閣.
- 小熊英二, 1995, 『単一民族神話の起源——〈日本人〉の自画像の系譜』 新曜社.
- , 2019, 『日本社会のしくみ——雇用・教育・福祉の歴史社会学』 講談社.
- 岡本秀昭, 1965, 「労資関係」 北川隆吉編 『労働社会学入門』 117-155.
- , 1970, 「社会変動と労働組合運動」 『季刊労働法』 78: 82-101.
- 岡本秀昭編, 1988, 『国際化と労使関係——日本型モデルの含意』 総合労働研究所.
- 奥田道大, 2004, 『都市コミュニティの磁場——越境するエスニシティと21世紀都市社会学』 東京大学出版会.
- 奥田道大・田嶋淳子編, 1995, 『新版 池袋のアジア系外国人——回路を閉じた日本型都市でなく』 明石書店.
- Olcott, G., 2009, *Conflict and Change: Foreign Ownership and the Japanese Firm*, Cambridge: Cambridge University Press. (平尾光司・宮内光晴・山内麻理訳, 2010, 『外資が変える日本の経営——ハイブリッド経営の組織論』 日本経済新聞出版社.)
- Oliver, C., 1991, “Strategic Responses to Institutional Processes,” *The Academy of Management Review*, 16(1): 145-179.
- Oishi, N., 2012, “The Limits of Immigration Policies: The Challenges of Highly Skilled Migration in Japan,” *American Behavioral Scientist*, 56(8): 1080-1100.
- 大石奈々, 2013, 「高度人材はなぜ来ないか」 藤原良雄編 『なぜ今, 移民問題か』 藤原書店, 126-131.
- , 2018, 「高度人材・専門人材をめぐる受入れ政策の陥穽——制度的同型化と現実」 『社会学評論』 68(4): 549-566.
- 小内透・酒井恵真編, 2001, 『日系ブラジル人の定住化と地域社会——群馬県太田・大泉地区を事例として』 御茶の水書房.
- 小野旭, 1987, 「熟練仮説か生活費保障仮説か年功賃金の決定要因をめぐって」 『一橋大学研究年報 経済学研究』 28: 3-48.
- , 1989, 『日本的雇用慣行と労働市場』 東洋経済新報社.
- , 1997, 『変化する日本型雇用慣行』 日本労働研究機構.
- Ono, H., 2010, “Lifetime Employment in Japan: Concepts and Measurements,” *Journal of the Japanese and International Economies*, 24(1): 1-27.
- 大井方子, 2005, 「数字で見る管理職像の変化」 『日本労働研究雑誌』 545: 4-17.
- 大木栄一, 2013, 「最近の従業員調査と企業調査の傾向と課題」 『労働調査』 2: 39-51.

- 大木清弘, 2013, 「国際人的資源管理論における日本企業批判——日本人海外派遣者問題の再検討」組織学会編『組織論レビュー』白桃書房, 1-42.
- , 2015, 「国際的な人的資源管理」中川功一・林正・多田和美・大木清弘『はじめての国際経営』有斐閣, 169-186.
- , 2018, 「日本企業の海外子会社における現地従業員の活用——意思決定権限の観点から」『日本労働研究雑誌』696: 54-66.
- 大河内一男, 1950, 「賃労働における封建的なもの」『経済学論集』19(4): 1-14. (再録: 1972, 『労使関係論の史的発展——大河内一男社会政策論集(2)』有斐閣, 149-162.)
- , 1959a, 「日本的労使関係の特質とその変遷」『日本労働協会雑誌』1(1): 2-15.
- , 1959b, 『新しい労使関係のために』有信堂.
- , 1965, 『労使関係論講義』日本労働協会.
- , 1972, 『労使関係論の史的発展——大河内一男社会政策論集(2)』有斐閣.
- 大野耐一, 1978, 『トヨタ生産方式——脱規模の経営をめざして』ダイヤモンド社.
- 大野威, 2003, 『リーン生産方式の労働——自動車工場の参与観察にもとづいて』御茶の水書房.
- 大沢真理, 1992, 「産業構造の再編と「雇用の女性化」——1973~85年」栗田健編『現代日本の労使関係』労働化学研究所出版部, 103-128.
- , 1993, 『企業中心社会を超えて』時事通信社.
- 大津誠, 1991, 『労使関係論——日本的経営と労働』白桃書房.
- 大内伸哉, 2013, 『解雇改革——日本的雇用の未来を考える』中央経済社.
- 大湾秀雄・佐藤香織, 2017, 「日本的人事の変容と内部労働市場」川口大司編『日本の労働市場——働き方の未来を考えるために』有斐閣, 20-49.
- 大山信義, 1989, 「社会学のパラダイムと労使関係」『北海道大学文学部紀要』38(1): 49-88.
- Osanami, S. T. & H. J. Holbrow, 2016, “Comparing the Experiences of Highly Skilled Labor Migrants in Sweden and Japan: Barriers and Doors to Long-term Settlement,” *International Journal of Japanese Sociology*, 26(1): 67-82.
- Ouchi, W. G., 1981, *Theory Z: How American Business Can Meet the Japanese Challenge*, Massachusetts: Addison-Wesley. (徳山二郎監・訳, 1981, 『セオリーZ——日本に学び, 日本を超える』CBS ソニー出版.)
- 尾崎俊哉, 2017, 『ダイバーシティ・マネジメント入門——経営戦略としての多様性』ナカニシヤ出版.
- パーソル総合研究所, 2019, 「外国人雇用に関する企業の意識・実態調査結果報告書」, パーソル総合研究所HP, (2020年8月20日取得, <https://rc.persol-group.co.jp/research/activity/files/employment-of-foreigners.pdf>) .
- Pascale, R. T. & A. G. Athos, 1981, *The Art of Japanese Management*, New York: Simon & Schuster. (深田祐介訳, 1983, 『ジャパニーズ・マネジメント』講談社.)
- Perlmutter, H., 1969, “The Tortuous Evolution of the Multinational Corporation,” *Columbia Journal of World Business*, 4: 9-18.
- Polanyi, K., 1944, *The Great Transformation: The Political and Economic Origins of Our Time*, New York: Farrar & Rinehart. (野口建彦・栖原学訳, 2009, 『大転換 新訳』東洋経済新報社.)

- , 1947, “Our Obsolete Market Mentality,” *Commentary*, 3(2): 109-117. (平野健一郎訳, 2003, 「時代遅れの市場形成」玉野井芳郎・平野健一郎編訳『経済の文明史』筑摩書房, 49-79.)
- Porter, M., 1986, *Competition in Global Industries*, Boston: Harvard Business School Press.
- Prahalad, C. K. & Y. Doz, 1987, *The Multinational Mission: Balancing Local Demands and Global Vision*, New York: Free Press.
- Prahalad, C. K. & G. Hamel, 1990, “The Core Competence of the Corporation,” *Harvard Business Review*, 68(3): 79-91.
- Prendergast, C., 1992, “Career Development and Specific Human Capital Collection,” *Journal of Japanese and International Economies*, 6(3): 207-227.
- Richard, O. C., 2000, “Racial Diversity, Business Strategy, and Firm Performance: A Resource-Based View,” *Academy of Management Journal*, 43(2): 164-177.
- Rinne, U., 2018, “Anonymous job applications and hiring discrimination: Blind recruitment can level the playing field in access to jobs but cannot prevent all forms of discrimination,” *IZA World of Labor*, 48(2): 1-11.
- Rivera, L. A., 2016, *Pedigree: How Elite Students Get Elite Jobs*, Princeton: Princeton University Press.
- Rivera, L. A. & A. Tilcsik, 2016, “Class Advantage, Commitment Penalty: The Gendered Effect of Social Class Signals in an Elite Labor Market,” *American Sociological Review*, 81(6): 1097-1131.
- Roberson, Q. M. & H. J. Park, 2006, *Examining the link between diversity and firm performance: The effects of diversity reputation and leader racial diversity (CAHRS Working Paper #06-02)*, NY: Cornell University, School of Industrial and Labor Relations, Center for Advanced Human Resource Studies.
- Rosenbaum, J. E., 1979, “Tournament Mobility: Career Patterns in a Corporation,” *Administrative Science Quarterly*, 24: 220-241.
- Rosenbaum, J. E. & T. Kariya, 1989, “From High School to Work: Market and Institutional Mechanisms in Japan,” *American Journal of Sociology*, 94(6): 1334-1365.
- Rosenbaum, P. R. & D. B. Rubin, 1983, “The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects,” *Biometrika*, 70(1): 41-55.
- Roth, K. & A. Morrison, 1990, “An Empirical Analysis of the Integration-Responsiveness Framework in Global Industries,” *Journal of International Business Studies*, 21(4): 541-564.
- 労働政策研究・研修機構, 2013, 「企業における高度外国人材の受入れと活用に関する調査」『JILPT 資料シリーズ』110.
- , 2017, 「次世代幹部人材の発掘と育成に関する研究——事業をグローバルに展開する製造企業を中心に」『労働政策研究報告書』194.
- , 2019, 「日本企業のグローバル戦略に関する研究」『JILPT 資料シリーズ』190.
- 労働政策研究・研修機構編, 2018, 『JILPT 第3期プロジェクト研究シリーズ 日本の雇用システムのゆくえ』労働政策研究・研修機構.
- Rugman, A., 2000, *The End of Globalization*, New York: Random House.
- 佐口和郎, 2000, 「定年制度とは何か——退職過程の制度・歴史分析」『経済学論集』66(3): 51-81.

- , 2018, 『雇用システム論』有斐閣.
- Saint-Paul, G., 2004, “The Brain Drain: Some Evidence from European Expatriates in the United States,” *IZA Discussion Paper No.1310*, Centre for Economic Policy Research.
- Sassen, S., 1988, *The Mobility of Capital and Labor*, Cambridge: Cambridge University Press. (森田桐郎訳, 1992, 『労働と資本の国際移動——世界都市と移民労働者』岩波書店.)
- 佐藤厚, 2006, 「経営のグローバル化と人的資源管理——電機メーカーの事例」『同志社政策科学研究』8(2): 1-29.
- , 2007, 「単身赴任を伴う転勤を従業員が受け入れていること」『日本労働研究雑誌』561: 71-73.
- , 2011, 『キャリア社会学序説』泉文堂.
- 佐藤郁哉・山田真茂留, 2004, 『制度と文化——組織を動かす見えない力』日本経済新聞社.
- 佐藤博樹, 1982, 「現代日本の労働者意識」津田真澄編『現代経営学⑦ 現代の労務管理と労使関係——高齢化・高学歴化への適応』有斐閣, 219-250.
- , 2001, 「日本における「ファミリーフレンドリー」施策の現状と課題」『家計経済研究』50: 11-17.
- 佐藤博樹・藤村博之・八代充史, 1999, 『新しい人事労務管理 第1版』有斐閣.
- 佐藤博樹・佐藤厚編, 2004, 『仕事の社会学——変貌する働き方』有斐閣.
- 佐藤博樹・武石恵美子編, 2014, 『ワーク・ライフ・バランス支援の課題——人材多様化時代における企業の対応』東京大学出版会.
- , 2017, 『ダイバーシティ経営と人材活用——多様な働き方を支援する企業の取り組み』東京大学出版会.
- 佐藤正巳, 2019, 『ゼロから始める外国人雇用実務ガイド』とりい書房.
- 佐藤嘉倫・林雄亮, 2011, 「現代日本の格差の諸相——転職とワーキングプアの問題を中心にして」佐藤嘉倫・尾嶋史章編『現代の階層社会 1 格差と多様性』東京大学出版会, 3-18.
- Sato, Y. & J. Imai eds., 2011, *Japan's New Inequality: Intersection of Employment Reforms and Welfare Arrangements*, Victoria: Trans Pacific Press.
- Schafer, J. L. & J. W. Graham, 2002, “Missing data: Our view of the state of the art,” *Psychological Methods*, 7(2):147-177.
- Schein, E. H., 1978, *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Mass: Addison-Wesley Publishing Company. (二村敏子・三善勝代訳, 1991, 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.)
- Schor, J. B., 1992, *The Overworked American: The Unexpected Decline of Leisure*, New York: Basic Books.
- Scott, M. B. & S. M. Lyman, 1968, “Accounts,” *American Sociological Review*, 33(1): 46-62.
- Scott, W. R., 2008, *Institutions and Organizations 3rd edition*, California: SAGE.
- Scott, W. R. & J. W. Meyer, 1991, “The Organization of Societal Sectors: Propositions and Early Evidence,” W. W. Powell & P. J. DiMaggio eds., *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago: The University of Chicago Press, 108-140.
- 清家篤, 1992, 『高齢者の労働経済学』日本経済新聞社.
- , 1993, 『高齢化社会の労働市場——就業行動と公的年金』東洋経済新報社.

- , 2004, 「年功賃金はどうなるか」 『日本労働研究雑誌』 525: 26-29.
- 清家篤・山田篤裕, 2004, 『高齢者就業の経済学』 日本経済新聞社.
- 盛山和夫, 2013, 『社会学の方法論的立場——客観性とはなにか』 東京大学出版社.
- Selznick, P., 1957, *Leadership in Administration: A Sociological Interpretation*, New York: Harper & Row.
- , 1996, “Institutionalism “Old” and “New”,” *Administrative Science Quarterly*, 42(2): 270-277.
- 志甫啓, 2009, 「外国人留学生の日本における就職は促進できるのか——現状の課題とミスマッチの解消に向けた提言」 『Works Review』 4: 208-221.
- , 2015, 「外国人留学生の受入れとアルバイトに関する近年の傾向について」 『日本労働研究雑誌』 662: 98-115.
- 島貫智行, 2010, 「雇用の境界から見た内部労働市場の分化」 『組織科学』 44(2): 16-29.
- , 2018, 「日本企業における人事部門の企業内地位」 『日本労働研究雑誌』 698: 15-27.
- 下平好博, 1999, 「外国人労働者——労働市場モデルと定着化」 稲上毅・川喜多喬編『講座社会学 6 労働』 東京大学出版会, 98-115.
- 白石久喜, 2012, 「日本的雇用システムは外国人の増加に対処できるのか——2020年の雇用システムを先進企業の事例に探る」 『Works Review』 7: 50-63.
- 白井泰四郎, 1968, 『企業別組合』 中央公論社.
- , 1980, 『労使関係論』 日本労働協会.
- , 1996, 『労使関係論』 日本労働研究機構.
- 白木三秀, 1995, 『日本企業の国際人的資源管理』 日本労働研究機構.
- , 2006, 『国際人的資源管理の比較分析——「多国籍内部労働市場」の視点から』 有斐閣.
- 首相官邸, 2017, 「未来投資戦略 2017——Society 5.0の実現に向けた改革」, 首相官邸 HP, (2019年12月12日取得, https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2017_t.pdf).
- , 2018, 「未来投資戦略 2018——「Society 5.0」「データ駆動型社会」への変革」, 首相官邸 HP, (2019年12月12日取得, https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/miraitousi2018_zentai.pdf).
- , 2019, 「成長戦略フォローアップ」, 首相官邸 HP, (2019年12月12日取得, <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/keizaisaisei/pdf/fu2019.pdf>).
- 首藤若菜, 2017, 『グローバル化のなかの労使関係——自動車産業の国際的再編への戦略』 ミネルヴァ書房.
- Sillince, J. A. A., 2006, “Resources and Organizational Identities: The Role of Rhetoric in the Creation of Competitive Advantage,” *Management Communication Quarterly*, 20(2): 186-212.
- , 2007, “Organizational Context and the Discursive Construction of Organizing,” *Management Communication Quarterly*, 20(4): 363-394.
- Simon, H. A., 1997, *Administrative Behavior: A Study of Decision-Making Process in Administrative Organizations 4th Edition*, New York: The Free Press. (二村敏子・桑田耕太郎・高尾義明・西

- 脇暢子・高柳美香訳, 2009, 『新版 経営行動——経営組織における意思決定過程の研究』ダイヤモンド社.)
- Simon, H. A. & J. G. March, 1993, *Organizations 2nd Edition*, New York: John Wiley & Sons. (高橋信夫訳, 2014, 『オーガニゼーションズ 第2版——現代組織論の原典』ダイヤモンド社.)
- Smelser, N. J. & R. Swedberg, 1994, “Introducing Economic Sociology,” N. J. Smelser & R. Swedberg eds., *The Handbook of Economic Sociology*, Princeton: Princeton University Press, 3-25.
- 園田薫, 2017a, 「日本で働く専門的外国人における企業選択と国家選択の交錯」『ソシオロギス』41:1-16.
- , 2017b, 「外国人の定着/離職意向に影響する日本企業内の諸要因——専門的外国人の内的キャリアに着目して」『組織学会大会論文集』6(2): 1-6.
- , 2019, 「専門的外国人の〈企業選択〉と〈国家選択〉——日本企業への新卒就職を中心に」『社会学評論』70(2): 91-108.
- 園田茂人, 2010, 「アジアの頭脳を獲得するために何をすべきか——2008年アジア学生調査からの戦略的知見」竹内宏・末廣昭・藤村博之編『人材獲得競争——世界の頭脳をどう生かすか!』学生社, 97-110.
- Sørensen, A. B., 1975, “The Structure of Intragenerational Mobility,” *American Sociological Review*, 40(4): 456-471.
- Sørensen, A. B. & A. L. Kalleberg, 1981, “An Outline of a Theory of the Matching of Persons to Jobs,” I. Berg ed., *Sociological Perspectives on Labor Markets*, New York: Academic Press, 49-74.
- 総務省統計局, 2019, 「日本の統計2019 第7章 企業活動」, 総務省統計局HP, (2019年12月12日取得, <https://www.stat.go.jp/data/nihon/07.html>) .
- Spence, M., 1973, “Job Market Signaling,” *Quarterly Journal of Economics*, 87(3): 355-374.
- Spiegel, A., U. Mense-Petermann & B. Breidenkötter, 2017, *Expatriate Managers: The Paradoxes of Living and Working Abroad*. London: Routledge.
- Spilerman, S., 1977, “Careers, Labor Market Structure, and Socioeconomic Achievement,” *American Journal of Sociology*, 83(3): 551-593.
- Stainback, K., C. L. Robinson & D. Tomaskovic-Devey, 2005, “Race and Workplace Integration: A Politically Mediated Process?” *American Behavioral Scientist*, 48(9): 1200-1228.
- Stopford, J. M. & L. T. Wells, 1972, *Managing the Multinational Enterprise*. New York: Basic Books.
- Storey, J. A., 2000, “‘Fracture lines’ in the career environment,” Collin J. A. & Young R. A. eds., *The Future of Career*, Cambridge: Cambridge University Press, 21-36.
- Strauss, A. L., 1959, *Mirrors and Masks: The Search for Identity*. Glencoe: Free Press. (片桐雅隆監訳, 2001, 『鏡と仮面』世界思想社.)
- 須田敏子, 2010, 『戦略人事論——競争優位の人材マネジメント』日本経済新聞出版社.
- 菅山真次, 2011, 『「就社」社会の誕生——ホワイトカラーからブルーカラーへ』名古屋大学出版会.
- 菅野和夫, 1996, 『雇用社会の法』有斐閣.
- , 2004, 『新・雇用社会の法』有斐閣.
- , 2019, 『労働法 第十二版』弘文堂.
- 杉本良夫/ロス・マオア, 1995, 『日本人論の方程式』筑摩書房.

- 杉田昌平・五十嵐充・佐原賢治, 2020, 『外国人材の雇用戦略——採用・法務・労務』日本法令.
- 隅谷三喜男, 1964, 『日本の労働問題』東京大学出版会.
- 隅谷三喜男編, 1977, 『日本労使関係史論』東京大学出版会.
- 巢内尚子, 2019, 『奴隷労働——ベトナム人技能実習生の実態』花伝社.
- 鈴木江理子, 2009, 『日本で働く非正規滞在者』明石書店.
- Swedberg, R., 1997, “New Economic Sociology: What Has Been Accomplished, What Is Ahead?” *Acta Sociologica*, 40: 161–182.
- 多田和美, 2014, 『グローバル製品開発戦略——日本コカ・コーラ社の成功と日本ペプシコ社の撤退』有斐閣.
- Tajfel, H. & J. C. Turner, 1979, “An Integrative Theory of Intergroup Conflict,” W. G. Austin & S. Worchel eds., *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey: Brooks/Cole, 33-47.
- 高橋浩夫, 2019, 『すべてはミルクから始まった——世界最大の食品・飲料会社「ネスレ」の経営』同文館出版.
- 高松侑矢, 2015, 「ダイバーシティ・マネジメントとグローバル・マインド形成の研究」『西南学院大学院研究論集』1: 1-14.
- 高梨昌, 1977, 『日本の労使関係』東洋経済新報社.
- 瀧川裕貴, 2019, 「分析社会学と因果推論」『理論と方法』34(1): 47-64.
- 武石恵美子, 2006, 『雇用システムと女性のキャリア』勁草書房.
- , 2016, 『キャリア開発論——自律性と多様性に向き合う』中央経済社.
- Takenaka, A., M. Nakamuro & K. Ishida, 2018, “Negative Assimilation: How Immigrants Experience Economic Mobility in Japan,” *International Migration Review*, 50(2): 506-533.
- 竹内宏・末廣昭・藤村博之編, 2010, 『人材獲得競争——世界の頭脳をどう生かすか!』学生社.
- 竹内洋, 1995, 『日本のメリトクラシー——構造と心性』東京大学出版会.
- 谷口真実, 2005, 『ダイバシティ・マネジメント——多様性をいかす組織』白桃書房.
- 丹野清人, 2007, 『越境する雇用システムと外国人労働者』東京大学出版会.
- , 2018, 「外国人労働者から眺める日本的経営——外国人労働者の存在は企業と地域をみる目に何を加えたのか」『「外国人の人権」の社会学——外国人へのまなざしと偽装査証, 少年非行, LGBT, そしてヘイト』吉田書店, 175-204.
- Tarique, I. & R. S. Schuler, 2010, “Global Talent Management: Literature Review, Integrative Framework, and Suggestions for Future Research,” *Journal of World Business*, 45: 122-133.
- 太郎丸博, 2009, 『若年非正規雇用の社会学——階層・ジェンダー・グローバル化』大阪大学出版会.
- Teddlie, C. & A. Tashakkori, 2006, “A General Typology of Research Designs Featuring Mixed Methods,” *Research in the School*, 13(1): 12-28.
- , 2009, *Foundations of Mixed Methods Research: Integrating Quantitative and Qualitative Approaches in the Social and Behavioral Sciences*, California: Sage. (土屋敦・八田太一・藤田みさお監訳, 2017, 『混合研究法の基礎——社会・行動科学の量的・質的アプローチの統合』西村書店.)

- 寺西重郎, 1993, 「メインバンク・システム」岡崎哲二・奥野正寛編『シリーズ現代経済研究 6 現在日本経済システムの源流』日本経済新聞社, 61-95.
- Thomas, R. R. Jr., 1991, *Beyond Race and Gender: Unleashing the Power of Your Total Work Force by Managing Diversity*, New York: AMACOM.
- Thunnissen, M., P. Boselie & B. Fruytier, 2013, “A review of Talent Management: Infancy or Adolescence?” *The International Journal of Human Resource Management*, 24(9): 1744-1761.
- Tilba, A. & J. F. Wilson, 2017, “Vocabularies of Motive and Temporal Perspectives: Examples of Pension Fund Engagement and Disengagement,” *British Journal of Management*, 28: 502-518.
- Tilly, C., 1990, “Transplanted Networks,” V. Yans-McLaughlin ed., *Immigration Reconsidered: History, Sociology and Politics*, New York: Oxford University Press, 79-95.
- 戸田淳仁, 2013, 「どのような外国人が日系企業で働きたいと思うのか——東南アジア諸国とインドを中心として」『Works Review』8: 1-12.
- Tolbert, P. S. & L. G. Zucker, 1983, “Institutional Sources of Change in the Formal Structure of Organizations: The Diffusion of Civil Service Reform, 1880-1935,” *Administrative Science Quarterly*, 28: 22-39.
- 富永健一, 1964, 「日本社会と労働移動」尾高邦雄編『技術革新と人間の問題』ダイヤモンド社, 261-309.
- , 1973, 『産業社会の動態』東洋経済新報社.
- , 1990, 『日本の近代化と社会変動』講談社.
- 坪谷美欧子, 2008, 『「永続的」ソジョナー中国人のアイデンティティ——中国からの日本留学にみる国際移民システム』有信堂高文社.
- 津田真激, 1976, 『日本的経営の擁護』東洋経済新報社.
- , 1977, 『日本的経営の論理』中央経済社.
- 津田真激編, 1993, 『人事労務管理』ミネルヴァ書房.
- 塚崎裕子, 2008, 『外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から』明石書店.
- , 2013, 「グローバル人材の多様性——国を問わず働く人材と二国間をつなぐ人材を中心に」『日本労務学会誌』14(2): 27-51.
- 鶴光太郎, 1994, 『日本的市場経済システム——強みと弱みの検証』講談社.
- , 2019, 「日本の雇用システムの再構築——総論」鶴光太郎編『雇用システムの再構築に向けて——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社, 1-67.
- 鶴光太郎編, 2019, 『雇用システムの再構築に向けて——日本の働き方をいかに変えるか』日本評論社.
- 土田昭夫, 2006, 「コア人材の確保・定着をどう進めるか——米国の失敗と日本でのタレント・マネジメント調査を踏まえて」『労政時報』3675: 60-69.
- 土屋守章, 1978, 『日本的経営の神話』日本経済新聞社.
- 筒井美紀, 2001, 「高卒労働市場の変貌と中小企業の雇用戦略」『教育社会学研究』69: 5-21.
- 津崎克彦編, 2018, 『移民・ディアスポラ研究 7 産業構造の変化と外国人労働者——労働現場の実態と歴史的視点』明石書店.
- 打越文弥・前嶋直樹, 2015, 「社会科学におけるメカニズム的説明の可能性——因果生成プロセス解明に挑む分析社会学」『書評ソシオロギス』11: 1-27.

- 上原克仁, 2007, 「大手企業における昇進・昇格と異動の実証分析」『日本労働研究雑誌』561: 86-101.
- 氏原正治郎, 1959, 「戦後日本の労働市場の諸相」『日本労働協会雑誌』1(2): 2-13. (再録: 1968, 「戦後労働市場の変貌」『日本の労使関係』東京大学出版会, 61-99.)
- , 1966, 『日本労働問題研究』東京大学出版会.
- 氏原正治郎・藤田若雄・舟橋尚道, 1960, 『日本型労働組合と年功制度』東洋経済新報社.
- 占部都美, 1978a, 「日本的経営論批判」『国民経済雑誌』138(4): 1-18.
- , 1978b, 『日本的経営を考える』中央経済社.
- , 1982, 「日本的経営の進化論的本質」『国民経済雑誌』145 (3): 1-11.
- 浦野和彦, 2001, 『インダストリアル・リレーションズ論の社会学研究序説』白桃書房.
- 白井哲也, 2020, 「日本企業研究の戦略的方向性——国際的な発信を目指して」『組織科学』53(4): 4-17.
- Vernon, R., 1971, *Sovereignty at Bay: The Multinational Spread of U. S. Enterprise*, New York: Basic Books.
- Vogel, E. F., 1979, *Japan As Number One: Lessons for America*, Cambridge: Harvard University Press. (広中和歌子・木本彰子訳, 1979, 『ジャパン・アズ・ナンバーワン』TBS ブリタニカ.)
- 若林直樹, 2006, 『日本企業のネットワークと信頼——企業間関係の新しい経済社会学的分析』有斐閣.
- 脇坂明, 1997, 「コース別人事制度と女性労働」中馬宏之・駿河輝和編『雇用慣行の変化と女性労働』東京大学出版会, 243-278.
- , 1998, 『職場類型と女性のキャリア形成 増補版』御茶の水書房.
- Walton, A. & R. McKersie, 1965, *A behavioral theory of labor negotiations*, New York: McGraw-Hill.
- 渡辺雅子編, 1995, 『共同研究 出稼ぎ日系ブラジル人』明石書店.
- 渡辺深, 2014, 『転職の社会学——人と仕事のソーシャル・ネットワーク』ミネルヴァ書房.
- 渡辺深編, 2008, 『新しい経済社会学——日本の経済現象の社会的分析』上智大学出版.
- Weick, K. E., 1995, *Sensemaking in Organizations*, California: Sage. (遠田雄志・西本直人訳, 2001, 『センスメーカー イン オーガニゼーションズ』文眞堂.)
- White, W. F., 1951, *Pattern of Industrial Peace*, New York: Harper & Brothers.
- , 1959, *Man and Organization: Three Problems in Human Relations in Industry*, Illinois: Richard D. Irwin.
- White, M. & M. Trevor, 1983, *Under Japanese Management*, Hampshire: Ashgate Publishing.
- Womack, J. P., D. T. Jones & D. Roos, 1990, *The Machine that Changed the World*, New York: The Free Press.
- Wurpts, I. C. & C. Geiser, 2014, “Is adding more indicators to a latent class analysis beneficial or detrimental? : Results of a Monte-Carlo study,” *Frontiers in Psychology*, 920(5): 1-16.
- 山田真茂留, 2010, 「組織アイデンティティの変貌と持続」『早稲田大学大学院文学研究科紀要』55: 17-28.
- 山田信行, 1989, 「労使関係論としての産業社会学——理論的体系化にむけて」『ソシオロギス』13: 140-157.
- , 1996, 『労使関係の歴史社会学——多元的資本主義発展論の試み』ミネルヴァ書房.

- 山口一男, 2009, 『ワークライフバランス——実証と政策提言』日本経済新聞社.
- , 2017, 『働き方の男女不平等——理論と実証分析』日本経済新聞社.
- 山本勲・黒田祥子, 2014, 『労働時間の経済分析——超高齢社会の働き方を展望する』日本経済新聞社.
- 山下充, 2008, 「人事部」仁田道夫・久本憲夫編『日本的雇用システム』ナカニシヤ出版, 235-268.
- , 2017, 「企業コミュニティと日本的雇用システムの変容」『日本労働研究雑誌』686: 4-15.
- 山内麻理, 2013, 『雇用システムの多様化と国際的収斂——グローバル化への変容プロセス』慶應義塾大学出版会.
- 八代充史, 1992, 「大手企業における本社人事部の組織と機能」『日本労働研究機構研究紀要』4: 13-23.
- , 2014, 『人的資源管理論 第二版——理論と制度』中央経済社.
- 八代充史・牛島利明・南雲智映・梅崎修・島西智輝編, 2015, 『『新時代の「日本的経営」』オーラルヒストリー——雇用多様化論の起源』慶應義塾大学出版会.
- 八代尚宏, 1997, 『日本的雇用慣行の経済学——労働市場の流動化と日本経済』日本経済新聞社.
- , 2015, 『日本的雇用慣行を打ち破れ——働き方改革の進め方』日本経済新聞社.
- Yip, G. S., 1989, “Global Strategy... in a World of Nations?” *Sloan Management Review*, 31(1): 29-41.
- 依光正哲, 2003, 「日本における労働市場の国際化」依光正哲編『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社, 15-36.
- 依光正哲編, 2003, 『国際化する日本の労働市場』東洋経済新報社.
- 依光正哲・佐野哲, 1990, 『外国人労働者の雇用と企業』雇用開発センター.
- 吉田和男, 1993, 『日本型経営システムの功罪』東洋経済新報社.
- 吉原英樹, 1978, 『多国籍経営論』白桃書房.
- , 1996, 『未熟な国際経営』白桃書房.
- , 1997, 『国際経営』有斐閣.
- , 2001, 『英語で経営する時代——日本企業の挑戦』有斐閣.
- 吉原英樹・白木三秀・新宅純二郎・浅川和宏編, 2013, 『ケースに学ぶ国際経営』有斐閣.
- 吉原恵子, 1995, 「女子大学生における職業選択のメカニズム——女性内分化の要因としての女性性」『教育社会学研究』57: 107-124.
- Zheng, H. & F. J. Froese, 2010, “Recruiting and retaining R&D professionals in China,” *International Journal of Technology management*, 51(4): 387-408.

論文の内容の要旨

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が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ことを提示する。

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ものに対して、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。