

連載

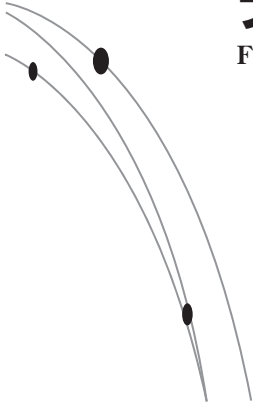
フィールド・アイ

Field Eye

パークレーから——③

島貫 知行

Tomoyuki Shimanuki



Human Resource Management 研究はどこへ向かうのか

私の所属先であるカリフォルニア大学パークレー校ハース経営大学院（以下、ハース）も9月になり秋学期が始まった。新入生も加わりキャンパスにも活気が戻ってきた。本来この連載の主旨は米国の雇用・労働事情をご紹介することなのだが、今回は私の連載の最終回として当地の「雇用・労働研究」事情をお伝えしたいと思う。

前回ご紹介したように、ハースはMBAコースを主体とするビジネススクールである。私の勤務校にもMBAコースがあるので、米国のビジネススクールでどのようなHuman Resource Management（以下HRM）の授業が行われているのに関心があった。カリキュラムを見ると人材活用に関する科目もそれなりに多く設置されている。ただ、その多くは従業員の採用や育成、評価、処遇といった、いわゆるHRMに関する科目ではない。もちろん「Human Resource Management」に相当する科目もあるが、それ以上に多いのは「Leading People」「Leadership Communications」「Power and Politics in Organizations」といった、通常、組織行動論（Organizational Behavior）のなかに位置付けられる科目群である。

しかし、MBAコースの科目であることを考えれば、このこと自体は何ら不思議なことではない。MBAコースが経営者や管理者、起業家として必要な専門知識や思考・行動力を養うための教育機関であるとなれば、リーダーシップやコミュニケーション、モチベーション、パワーといった組織のなかの人間行動を理解

し、実際に職場のマネジメントに応用できる組織行動論のほうが学生のニーズが高いからである。従業員の採用や教育、評価、処遇といった意味でのHRMは企業の人事マネージャーや人事コンサルティングファームへの就職を目指す学生を除けば、残念ながら多くの学生にとって必ずしも関心が高いものではない。

だが、私が驚いたのは、こうしたHRMへの関心がMBAコースだけでなく、大学院の研究者養成コースにあたるPh.Dコースでも低下していることであった。ハースのPh.DコースはAccounting, Finance, Marketingなど7つの専攻グループに分かれているが、HRMを学ぶ学生はManagement of Organizationsグループの所属となる。現在この専攻グループには約10名の大学院生が在籍しているが、この中にHRMを専攻している学生は1人もいない。学生の多くは組織行動論を自身の専門分野として、この分野に関わるテーマで博士論文を執筆しようとしている。また、この傾向は必ずしも学生だけではない。このグループに所属する教員の多くは組織行動論や組織心理学といった心理学をベースとする研究者が占めている。

実は元々ハースにはOrganizational Behavior & Industrial Relations（組織行動論及び労使関係論）という専攻グループがあったが、数年前に現在の名称に変更となった。Human resource management and industrial relationsを専門とするハースの教授によると、その背景には米国における労働組合の弱体化と、そうしたことに伴う教員や学生の労使関係に対する関心の低下があるという。労働組合の弱体化という論点はここでは詳しく言及できないが、いずれにしてもハースのなかでHRMという研究分野の位置付けや関心は従来よりも低下してきているようである。

もっともハースを一步外に出て、経済学部や社会学部、心理学部の校舎に行けば、HRMや雇用、労働に関するテーマを研究している教員や学生がいなわけではない。ただ、彼・彼女らは自らを経営学者やHRM研究者と呼ぶことはない。彼・彼女らの専門は労働経済学であり、産業・労働社会学であり、産業・組織心理学なのだ。この意味でパークレーに経営学としてのHRM研究者はいないのである。

パークレーにHRM研究者がいなといっても広い米国を見渡せば経営学としてのHRM研究者はたくさんいる。ただ、HRM研究者たちの関心の多くはStrategic Human Resource Management（戦略的人

的資源管理論, 以下 SHRM) に注がれている。本年 8 月にボストンで開催された Academy of Management (米国経営学会) の Human Resources 部門では、近年日本でも関心の高いグローバル人事をはじめとして興味深い研究報告があったが、なんといってもその中心は SHRM に関する研究報告やシンポジウムであり、企業の人事管理が企業レベルの業績に影響を与える因果関係やそのメカニズムの解明であった。「SHRM」のタイトルが付いたセッションはいずれも盛況で、経営学研究者たちの関心の高さがうかがわれた(これまでの SHRM 研究の進展と今後の研究課題については、守島 (2010) の論考を参照されたい)。

その一方で、私の関心事である非正規雇用に関するセッションは閑散としていた。例えばこの分野では著名な米国の研究者たちによる非正規雇用の国際比較に関するセッションは、報告者 4 名に対して聴講者はなんと私を含めてわずか 5 名である。経営学としての HRM 研究者にとって、非正規社員の活用が企業業績に与える影響というテーマは研究対象になりえても、非正規社員のキャリアや正規・非正規社員間の処遇格差などに関するテーマは彼らの関心の外にあるようだ。

振り返ってみると、10 年ほど前に大学院生として学び始めた頃、私は HRM 研究とは経営と働く人の二つの視点を踏まえて企業の人材管理のありかたを探索する研究分野であると学んだ。HRM を経営視点のみで捉えることは、必ずしも間違いでないとしてもそれは狭い定義の仕方であり、働く人の視点はもちろん、更に雇用や労働といったより大きな視点から思考することが大切であると教わった。だから、私にとって経営学としての HRM 研究とは、非正規社員の活用が企業業績に与える影響や、非正規社員のモチベーションやコミットメントといった経営視点の課題だけでなく、非正規社員の働き方やキャリアなどの個人視点の課題や、正規社員と非正規社員の処遇格差、非正規雇用の拡大に伴う日本の雇用システムや労働社会の変化といった社会的な観点からの課題にも取り組みながら、雇用や労働というものを総合的に考える研究分野であったのだ。

もっともこのように言ってしまっただけでは研究対象の範囲としては広すぎるであろうし、「HRM 研究」というよりも「雇用・労働研究」というほうが適切なのかもしれない。ただ少なくとも、私が 10 年前に指導教員から学んだ「HRM」の中には、企業の人材管理を考えるうえでは経営と働く人の双方の視点や両者の関係についての思考が不可欠であるという意味合いが含まれていた。前述のハースの教授が自身の専門分野を Human resource management and industrial relations (下線は筆者) と述べているように、本来人材管理と労使関係はセットで考えるべき研究領域なのである。(近年では、労使関係を労働組合に限定せずにより広く捉える観点から、industrial relations や labor relations よりも employment relations や employee relations という用語を用いることも多くなっている。)

その意味で、私が当地で経験している HRM 研究は、企業の人材管理を経営に貢献する重要な機能として位置付けようとする経営視点の更なる追求であり、働く人々の視点や雇用・労働社会という視点に対する関心の低下であるといえよう。

もちろん上記でご紹介した事例はビジネススクールの Ph.D コースや米国の経営学という事情を反映しているのかもしれない。米国内の他大学や米国以外の国や地域に行けばこれとは異なる HRM 研究が存在し発展している可能性もある。

経営学としての HRM 研究はこれからどこに向かうのだろうか。パークレーの雲一つない青空の下、私は今そうしたことを考えながら、非正規社員のキャリアに関する論文に取り組んでいる。

参考文献

守島基博 (2010) 「社会科学としての人材マネジメント論に向けて」『日本労働研究雑誌』No.600, pp.69-74.

しまぬき・ともゆき 一橋大学大学院商学研究所准教授。
最近の主な著作に「非正社員活用の多様化と均衡処遇——パートと契約社員の活用を中心に」『日本労働研究雑誌』607号, 21-32 頁, 2011 年。人的資源管理論専攻。