

書評

BOOK REVIEWS

園田 薫 著

『外国人雇用の産業社会学』

——雇用関係のなかの「同床異夢」

上林千恵子

1 本書のテーマと方法

本書は外国人ホワイトカラーを取り上げ、彼らを雇用している日本の多国籍大企業が彼らを雇用している論理と、雇用されている外国人ホワイトカラー（本書では専門的外国人と総称されている）の論理をすり合わせることにより、従来までは労使関係論と呼ばれ、近年は雇用関係と呼ばれる社会関係について構築（採用、維持（勤務の継続）、解消（離職）が発生する実態をミクロに点検した書物である。

評者は団塊世代に属する一員として、キャリアの初期には労資関係と呼ばれ、その後は労使関係と呼ばれた社会関係が、雇用関係と呼ばれるようになった近年の研究動向に、久本憲夫が「労使関係と雇用関係」（『日本労働研究雑誌』No. 657, 2015年）で指摘したようにやや違和感を持つ。しかし著者はその点を自覚した上で、敢えて集团的労使関係ではなく、個別的労使関係・雇用関係を分析対象として分析を進める立場をとった。

本書は専門的外国人を雇用する企業を理解するために、主として組織論の研究分野の蓄積を渉猟し、その範囲は国際経営論の海外日系企業研究や、人的資源管理論のダイバーシティマネジメント研究にまで及ぶ。一方、専門的外国人の研究では、国際社会学分野の外国人高度人材研究を参照している。ただ著者も書いているように、社会学はともすれば弱者としての外国人労働者についての研究蓄積は厚いが、専門的外国人の研究は比較的少ないという。確かにその点数が少ない



●有斐閣
2023年3月刊
A5判・306頁
定価4950円（本体4500円）

●そのだ・かおる
日本学術振興会特別研究員

ため、日本の移民研究における高度人材分野の近年の業績についてもほとんどフォローしてある。

その上で、著者は自身が実施したヒアリング結果を、それぞれの行為者の視点から分析し、組織である日本企業と、個人である専門的外国人の相互期待が乖離する点に文化的・制度的要因を見出すという方法論をとる。キーワードは「センスメイキング」「動機の語彙」という概念であり、これらの概念を用いて企業と専門的外国人それぞれの正当化の根拠を類型化している。この方法論は、社会学分野ではマルクス主義やパーソンズの誇大理論が支持を失った後に広がった広義の相互行為論を前提としており、現在の社会学では一つの一般的に認知された方法論となっている。労使双方の行為の主原因を構造的要因に求める理論的枠組み、あるいは経済的動機づけに求める理論的枠組みとは一線を画す。本誌読者の中にはこうした方法論に馴染みの薄い学問分野の方がおられるかもしれないが、雇用関係の分析について相互行為論が適用された研究書として本書は位置づけられる。

2 本書の内容

本書の構成は以下のとおりである。

序章 外国人雇用の現状と課題——ミクロとマクロをつなぐ社会学の視点

第1章 外国人雇用に産業社会学的に考察するため

- に——組織研究と労働者研究の邂逅および相互行為論としての雇用関係
- 第2章 外国人を雇用する日本企業の矜持と葛藤——外国人雇用の2つの戦略的理解をめぐるセンスメイキングと正当性の付与
- 第3章 日本企業で働く専門的外国人のキャリア選択——居住先と就労先の選択をめぐる葛藤と正当化の論理
- 第4章 日本企業と外国人労働者の雇用関係はいかにして成り立つのか——相互行為の分析から見える労使の「同床異夢」
- 終章 雇用関係の分析がもたらす知とは——産業社会学的な考察の地平と社会科学の「人間—社会」観の更新へ

第1章は問題設定と方法論、第2章は専門的外国人を雇用する東証上場企業9社の人事部へのヒアリングデータを利用した組織論からの外国人の雇用理由、第3章は大企業勤務の若手専門外国人のヒアリングデータに基づく分析、第4章は労働政策研究・研修機構が実施した2つのアンケート調査『日本企業のグローバル戦略に関する研究』（JILPT 調査シリーズ No. 190, 2019年）（東証上場企業対象）、『グローバル人材の採用と育成』（JILPT 調査シリーズ No. 223, 2022年）（海外拠点を持つ企業対象）の結果を利用しながら、第2章と第3章の知見を総合してまとめている。第2章では、人事担当者のヒアリングが発言した言葉通りに引用されているので、読んでいて面白く、良く掲載許可が下りたものと感心した。本書は、ヒアリングデータを、マクロな数量的データで補完して結論に導くという、調査手法として範例的な手続きを踏んでいる。終章では結論と、本書の持つ産業社会学上の意義、日本社会への具体的還元という提案、最後に本書の限界と今後の課題に触れている。

本書の成立経緯は、元来は博士論文として東京大学に提出された著作を基本として、出版向けに更に改稿されて一冊の書物となった。そのため各章は既に学術雑誌に発表されたものであるが、書物として統一感がとれており、国費留学生を中心とするエリート専門外国人と、日本の優良・大企業との雇用関係を問うというテーマ設定できちんと筋が通っている。普通は調査

対象や調査方法、調査主体などが異なるいくつかの調査を基本とすると、その調査ごとに各章のテーマ設定にぶれが生じやすいものであるが、そうした点をできるだけ少なくするようにそれぞれの章に関連を持たせる配慮がなされていて、読者にとって著者の主張が理解しやすくなっている。

本書の結論は以下のとおりである。これまでの外国人ホワイトカラー研究は、外国人研究と日本企業研究という2つの分野に分断されていたが、本書はその乖離の隙間を埋めるべく執筆された。日本企業は、外国人を企業内に多様性をもたらす「ダイバーシティ人材」かつ将来の経営を担う「コア人材」の双方の観点から雇用するが、この両者の期待は現実には相互矛盾をきたすので、彼らが勤続年数を重ねる中で、ダイバーシティよりも能力中心のコア人材としての期待に変化するという。他方、外国人側では、雇用された当初は外国人ならではの能力と視点を持つ人材であることを企業側に自己呈示するが、勤続を重ねる中で日本社会への定住化を決意し、雇用関係の維持を決意するという。また離職する人は、日本への定住化が前提となるような配置転換になじまず、その結果として離職に至るのであり、日本型雇用システムそれ自体が彼らの短期の離職原因ではないという。企業と外国人との間に生じる役割期待のミスマッチが、彼らの定着を阻むのであり、その実態を本書では「同床異夢」という言葉で表現した。

大企業で雇用される専門的外国人が、果たして企業内に多様性をもたらすダイバーシティ人材か、あるいは日本人と同様の能力を期待されるコア人材かという問いは、現実には答えにくい。外国人という個人の属性と、日本人並の能力発揮という、若手外国人にとっては両立不可能な課題を前提にしているからである。そうした課題が企業内マイノリティである外国人に期待されているという点は、同じく企業内マイノリティである総合職女性の雇用についても該当する点である。本書ではその点について終章で触れている。また障がい者雇用とのアナロジーについても触れている。大企業の外国人雇用の矛盾に気づきにくい読者は、女性キャリア形成上の矛盾を念頭に置きながら本書の論理の展開を追っていくと理解しやすいただろう。

3 本書の意義と論点

以上の内容を前提にして、本書の評価に移ろう。本書がカバーする学問領域は広く、組織論と労働者研究にまたがり、また方法論的には従来までの産業社会学では馴染みの薄かった相互行為論というミクロ社会学の理論枠組みを使用している。そこで本書を学説史の中でどのように位置づけるか迷ったが、第一義的には従来までの日本型雇用システム研究の流れの中で位置づけてよいと考えた。多くの産業社会学者に準拠枠を提供しているドーアの名著『イギリスの工場・日本の工場』は日本の労使関係について比較社会的に考察しているが、本書でも異文化体现者である外国人が日本型雇用システムの中でどのように雇用の正当性を獲得するかというテーマ設定を行っているからである。

本書では尾高邦雄の「人間適応的アプローチ」に大きな示唆を与えられたと書かれているが、その概念どおり、本書では経営組織の中に単なる労働力ではなく、人間全体の労働と生活を活かす道を模索し、専門的外国人が日本企業内で直面する課題を指摘している。問題設定そのものが、ある意味では産業社会学の王道の問題設定である。本書では、ブルーカラー職種に従事する外国人労働者のみに研究対象を絞る従来の研究に対して問題設定が狭いと批判的ではあるが、この研究も実は専門的外国人の日本社会への包摂の方法を目指している点で、それらの研究と共通点があるだろう。外国人労働研究分野における、今後も参照されるだろう社会学からの貢献の一つとして本書の意義は高い。

他方、本書に代表される社会学分野からの専門的外国人研究には、社会学自体が抱える弱点もあり、それが本書でも見られる。すなわち、現実に企業経営をしていく上での困難さと経営判断の苛酷さ、荒々しさとはやや距離があることである。たとえば、専門的外国人の雇用は、単なる「ダイバーシティ経営」を実現するためにだけ行われるのだろうか。そのような規範的には望ましいが短期的には生産性と利益の向上には結びつかない経営目標が、どの程度まで企業内で合意されているのか、そのあたりの建前と本音の乖離につい

てはあまり疑問が呈されていない。評者自身も10年前の昔になるが、企業人事部にヒアリングした際、「外国人を配置するともう1人の増員要求が現場から来ることがある」と聞いて、驚いた経験も持っているのだ。この傾向は最近では変化したのだろうか。

現在、日本企業はこれまで以上にグローバルな対応を迫られている。本社採用の専門的外国人以外に、いくつかのパターンで能力のある外国人採用を行っている。たとえば、①専門外国人、とりわけ理系技術者の雇用は大企業の地方工場では近年よくみられるが、そうした工場は子会社化されているので、上場企業を対象としたアンケート調査の人数には合算されていない。②日本企業による海外企業の買収と撤退、日本企業への外国資本参入に伴う外国人の雇用も今後はますます増加するだろう。③サッカーのクラブチームが世界中から有力選手を獲得するように、日本企業が必要とする高度外国人材を、海外現地に設立した研究開発拠点、あるいは日本国内に彼らの雇用を前提にして設立した研究開発センターで雇用することも少なくな。大企業に限定しても、従来通り新卒一括採用を実施する人事部の外側で日本社会の人手不足の影響がみられるのではない。

こうした外国人雇用をめぐる企業の動きを見てみると、今後、テーマは尽きないはずである。更に大企業という枠組みを外せば、在留資格「技術・人文知識・国際業務」の人の中に、技能実習生や特定技能者の職務と近い職種に配属されている人もいて、異なる研究テーマが存在している。著者には専門的外国人というテーマで今後も研究継続を望みたい。著者はまだ年齢が若く、今後の伸び代を大きく期待されている立場にある。本書の執筆を契機に、更にこのテーマを発展させていくことは、評者をはじめとして、データの提供を行った労働政策研究・研修機構や出版助成金提供者と出版社、評者が編集委員時に依頼した筆者の投稿論文査読者、など多くの関係者が切望するところであろう。

かみばやし・ちえこ 法政大学名誉教授。産業社会学専攻。