

公募特集「組織における人の管理の実態・背景・効果」

『日本労働研究雑誌』編集委員会

『日本労働研究雑誌』では、随時受付・随時掲載の審査体制のもと、幅広いテーマで投稿論文を受け付け、掲載に値する水準まで期間に上限を設けずに修正を重ねることを常としてきた。研究の持久力を問われる審査を経て掲載された論文の中には、歴史の風雪に耐え学説史に残るようなものもある。しかしながら、持久力が研究の唯一の価値ではない。特に実践的関心の強い応用研究においては、現場の動きに即応し、時に動きを導くような瞬発力が求められる。また、こうした通常のプロセスでは、掲載までに年単位の時間を要することも少なくなく、投稿者の便に必ずしも適わない点もあった。

そうした異なるタイプの投稿論文の掲載を目的に、テーマを限定し、掲載号を確定した上で、通常のプロセスよりも速く審査を行い、最新の研究成果を学術研究者や政策担当者を含む幅広い読者に届けることを目指す公募論文特集を 2022 年に企画し、2023 年 2・3 月号で初めて実際の刊行となった。

今回のテーマである人的資源管理（人事労務管理）や職場の経営管理、すなわち人の管理は、従業員個人や職場、ひいては組織全体に大きな影響を与えるものと見なされ、そのあるべき姿について、理論的あるいは実証的な研究が行われてきた。また、組織の形態や業種、立地する国などに応じ、人の管理がとりうる形、あるいは合理的な形は、多様であることも検討されてきた。

2024 年 4 月 10 日に受付を締め切った投稿論文は 17 本であった。このうち、論文 2 本・研究ノート 1 本の計 3 本が採択されて、本号に掲載されている。

1 本目の本合晩詩「『働きがい』認定は株価を高めるのか——『働きがいのある会社』発表時のイベント・スタディ」は、多くの企業やそこで働く従業員が重視してきた「働きがい」に着目し、それが確保された企業であると認定されることが企業の株価を高める効果があることを確認した計量分析である。企業が従業員

の「働きがい」を促進することが、株価とそれによって構成される企業の市場価値にポジティブな影響があることを示唆する結果である。この結果は従業員の働きがいを向上させる取り組みを企業が行うことは、短期的には利益の圧迫要因となるとしても、企業全体の価値を向上させ、企業の所有者である株主の富を増大させる可能性を示唆している。主として経営学領域でなされてきた人的資源管理についての研究では、企業レベルのアウトカムとして企業の収益性や競争力の他に株主価値に着目されることも少なくない。この論文は計量経済学的な論文に位置付けられ、人的資源管理論の研究蓄積の延長戦にあるものではない。しかし、イベント・スタディというロバストな分析手法に依拠した結果として、人的資源管理論が主張してきた従業員の就労意欲に着目した施策の有効性についての議論と整合的な結果を導き出している。

この論文では、株価に影響するものとして、会社における「働きがい」関連施策そのものではなく、「働きがいを高める会社である」という第三者機関による認定を置いている。ここでは、前者と後者は同義であると仮定され、前者の代理変数として後者が置かれている。しかし、有効な「働きがい」関連施策を展開している企業のすべてが第三者機関による認定を受けるとは限らず、また、特定の機関の視座は必ずしも普遍的なものではない。このことを踏まえると、企業の人事施策そのものに加え、株式市場での知名度・評判・正当性も、企業の株価に影響しうる。この論文の分析結果は、こうした複雑なメカニズムが企業経営のフィールドにおいて潜在している可能性を含意しており、今後の人的資源管理研究に対しても重要な問題提起をしている。

2 本目の千葉純平「戦略と HR 施策の間におけるブラックボックスの解明——中途採用における人材要件定義の先行要因に着目して」は、戦略的人的資源管理論の主要トピックである経営戦略と人事施策の整合

性・補完性の意義について、企業の採用施策に着目して確認した論文である。人的資源管理研究は、人事施策と業績の結びつきの大きさやメカニズムが不透明であるという「ブラックボックス問題」に長らく向き合ってきた。そこでこの論文では、従属変数として、採用施策の最も直接的なアウトカムである「人材要件の精度」に着目し、経営戦略と採用計画が結びついていることがどのようにしてそれを高めるのかについて統計的に検証した。分析の結果によると、経営戦略と採用計画が結びつくことで、「経営-人事-部門の連携」と「人事の戦略的役割期待」が促され、それらが人材要件の精度を高める。こうした細かな因果連関に関する研究はあまり例がなく、それがこの論文の大きな意義となっている。

この論文が示唆しているのは、「経営戦略と人事施策の効果的な連携」というものが、人事施策の立案や実施に関わる人事部門を中心としたさまざまなステイクホルダーの間での情報の交換や共有、つまりはコミュニケーションによって成立するということである。人的資源管理研究では、「知覚された人事施策」「人事の「強さ」」など、人事施策を受け取る従業員の認知に着目した「ブラックボックス問題」解明のアプローチがある。人事施策についての従業員の認知は、彼・彼女らと上司、あるいは人事部門などとのコミュニケーションの中で形成される。この論文もそういった、人的資源管理研究のメインストリームと密接な関わりを持つものであり、この領域でさらに多くの研究が生まれる呼び水となりうる。

3本目の高橋宏承・島貫智行「中核的自己評価がネットワーク構築行動に及ぼす影響——日本企業の中高年社員を対象に」は、職務遂行上の成果と結びつきが強い組織内外の人々とのネットワーク構築行動

(ネットワーク構築行動)が、どのような要因によって可能になるのかについて、ネットワーク構築行動を行いづらいと仮定される中高年労働者を対象に解明した研究ノートである。ネットワーク構築行動を促す要因については、個人と環境の両面からさまざまな検討されてきたが、この論文では自己制御理論に基づき、中核的自己評価が高い中高年労働者ほど内的・外的なネットワーク構築行動をする傾向にあることが仮定され、支持された。また、中核的自己評価と内的ネットワーク構築行動の肯定的関係は、業務上求められるスキル多様性が高い場合により促されることも明らかにされた。中核的自己評価の安定的側面を踏まえ、企業の採用政策や配置転換施策への応用について、示唆が示された。

人的資源管理(人事労務管理)や職場の経営管理についての研究は、主として経営学領域のものとされることが多い。しかしそのルーツは、経済学、社会学、心理学に立脚した研究者による観察・探究にある。今日においても、経営学領域における人的資源管理論や経営管理論、組織行動論の他にも、労働経済学や組織の経済学、産業関係論や労使関係論、産業-組織心理学など、さまざまな研究クラスターが存在する。各領域では、理論面の他、方法論上の進展も顕著である。本特集で掲載された3つの研究は、そうした幅広い研究展開のほんの一部しかカバーしていないが、トピックの多様性、学際性、方法論上の進展の好例となっている。これらの研究が、目下の、そしてこれからの人的資源管理(人事労務管理)や職場の経営管理を考える議論の一助になれば幸いである。

責任編集 江夏幾多郎・小原美紀・山下充
(解題執筆 江夏幾多郎)