



『外国人雇用の産業社会学』 概要と著者リプライ



日本学術振興会（学振PD）

園田薫



本書の概要

□ 日本企業と外国人労働者の雇用関係に着目

- 日本的な雇用管理制度をもつ有名大企業
- 専門・技術的職務の正社員外国人（専門的外国人）

両者の雇用関係は、いかにして成り立つのか？

□ その雇用関係は長く続かないという指摘

- 日本的な雇用管理制度に外国人は馴染まない
- 専門的外国人はキャリア志向が強い存在である



本書の概要

- 第2章：企業は専門的外国人をどのように雇うのか
 - ダイバーシティ人材かつコア人材として期待
 - 複層的期待と運用される制度のなかの人材像に乖離
 - その認知的不協和を埋めるセンスメイキングが補修

- 第3章：外国人のキャリアはいかに構築されるのか
 - 一時的滞在者として（のみ）キャリアが構築される
 - エンプロイアビリティ重視のキャリアがより志向される
 - 状況に応じて雇用関係を延長するか判断する思考様式



本書の概要

- 労使双方の分析からは、互いに期待の誤認があり、相手に求めることがすれ違う「同床異夢」の状況が浮かびあがってくる
 - にもかかわらず、雇用関係が構築・維持されるのは、アンマッチを隠蔽する相互行為があるから？

- まさに双方の期待と理解から関係性をときほぐすなかに、雇用関係を改善させるカギがあるだろう



今井先生へのリプライ

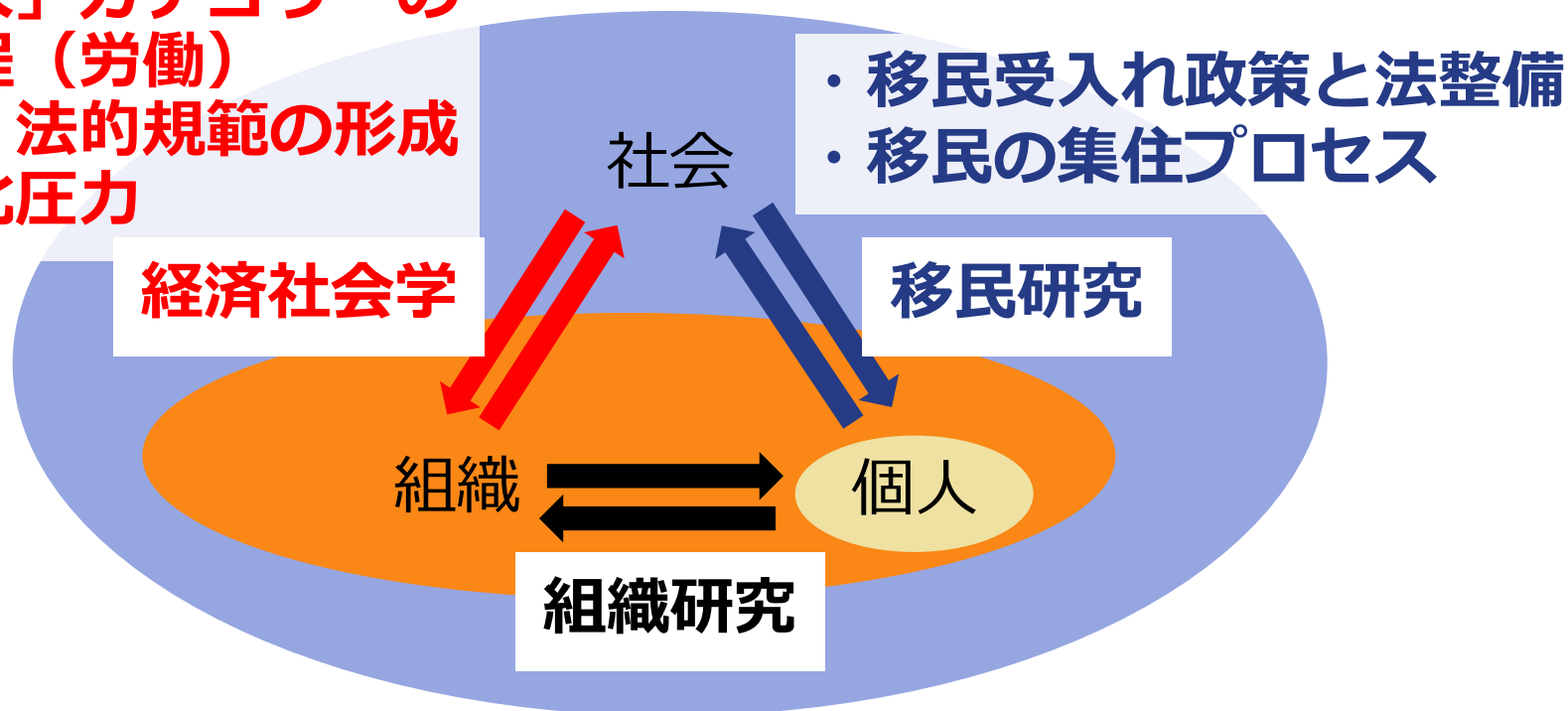
- ✓ コメント1. 個人に関しては「過程」が観察できているが、**組織（と社会レベル）**については、**必ずしも過程で理解できていない**ように思う。また、組織と個人の関係に焦点を絞ってしまったために、**組織—社会、もしくは組織フィールドでのダイナミクスが視野に入らなかった**、もしくは入ってもうまく一貫した解釈に組み込めなかった印象が残る。「外国人」というカテゴリーなどは、フィールドで形成される部分も大きいので、そこはやや不十分ではなかっただろうか。
- ☞ 両者の相互行為が「沈殿」し、制度化される過程こそが、まさに社会との相互作用に注目することに他ならない。



今井先生へのリプライ

→個人—組織—社会の多重性をうまく整理するフレームをつくり、その相互作用を捉えることが今後の課題だと実感している

- ・「外国人」カテゴリーの形成過程（労働）
- ・社会的・法的規範の形成と同型化圧力





今井先生へのリプライ

- コメント2. 同型性の議論で説明できるところが多いことを考えると、**新制度論を中心に据え、それをどう修正するかという理論的関心があってもよかったのではない**か。使用者と労働者の相互行為という着眼は、重要ではあるものの、**雇用関係という制度を視野に入れるには単純すぎた**ように思う。
- ☞ 新制度論で、どの程度が説明可能なのか。むしろ本書は、新制度論の枠組みのなかで説明しきれないもののなかに面白さを見出し、発展させることを企図していた。



今井先生へのリプライ

- 雇用関係をどう捉えるべきなのか？
 - 単純なダイアド（二者関係）として雇用関係を見るか、パターン化した形式として捉えるのか。
 - 後者の場合、どのように一般的に形式化したパターンを定義し、それを専門的外国人一般との雇用関係との相違点を比較分析するのか。その実証的な手続きはいかにして保証できるのか。
- 重要な指摘なので、これから考え続けたいです。



今井先生へのリプライ

□新制度論の面白み

➤ マジヨリティになっていく**制度化の過程追跡**

➤ 組織・制度が準拠集団に影響を受けることを、
個人と同じメカニズムによって説明できる点

→ 「組織の認識」を直接的に記述できない以上、
遡及的な手法・方法論を取らざるを得ない？

（フィールドの外縁はどこまでなのか？組織の
認識をどう記述し、行為と結びつけるのか？）



今井先生へのリプライ②

- ✓ 同床異夢の雇用関係は、新しい現象なのか？
そして今後どう変わるのか？
 - ダイバーシティへの（期待含みの）認識が生み出す、雇用関係の一形態であるのではないか。
 - ただ、属性的マイノリティ＝ダイバーシティと認識し、マジョリティの外部に位置づけることで、関係性は固定化されている（女性と外国人への制度適応を同一視する語りも散見された）
- 外付けの流動的な雇用関係が増える程度では？



今井先生へのリプライ②

- ✓ 処遇の個人化が進むと状況は改善するのか？
- 本来「ジョブ型」的制度運用がなされるべき
（その典型である）専門的外国人との雇用関係
において（すら）も、これまでの雇用の型のな
かで行おうとする正当化（センスメイキング）
が働く様子が確認された
- 状況的な変化と、それを「乗りこなす」組織内
の慣性が、今後の雇用関係の行方を暗示する



今井先生へのリプライ②

- ✓ 専門的外国人を雇う/雇わない企業の偏りは？
→ 産業別・企業規模別に偏っており、それは一般労働者/マネージャーレベルでも異なる（それに関する英語論文を執筆中...）

- ✓ なぜ尾高にこだわった？
→ 分析的には必要でないが、啓蒙的に重要だった（自身・社会学のポジショニング、社会学としての統合的枠組み形成に向けた取り組み）



江夏先生へのリプライ

- 制度に埋め込まれつつもエージェントが可能になっているという事象を描くには「相互行為 = 雇用関係」という概念設定は包括的すぎる
- そこに潜む論理をより普遍的な言語で、例えば雇用関係全般、雇用の取引形態にも適用させる場合、どのような表現が可能になるだろうか
- ☞ 固定的な制度と解釈的な柔軟性をいかに言語化し、理論化するのかという問題（非常に重要）



江夏先生へのリプライ

◆制度的な硬直性（ハード）と行為・役割規範（ソフト）によるエージェントへの拘束性



◆行為者の主体性（や利益）を回復させるための解釈・意味づけ・逸脱など

→両者のせめぎ合いによって様々な現象が生まれることを、うまく相対化して理論的に述べたい



江夏先生へのリプライ

- ミクロな行為主体たる企業という設定の難しさ
 - 企業⇄労働者、経営・人事内の多層性
- 今回の事例では、専門的外国人の経営・人事層という交差性が存在しなかったため、互いの存在を相対化するものとして議論の俎上に載せた
- 十分に距離のあるカテゴリーであることが、逆説的にこの分析を可能にしているとも言える
(同様の点は女性・経営陣では描けないはず)



江夏先生へのリプライ

- ただ、経営・人事部内の複層性は、まさに今後の課題として重要なポイントたりうる
- 「「ウチでありソト」という点に起因する、アクター間での親密さと疎遠さが同居する状況でのコンフリクト処理プロセス」とは、まさに組織内の多層性と個人と組織の二重性が鍵になる現象だと直感しており、個人と組織の往復関係のなかで記述すべき点だろう

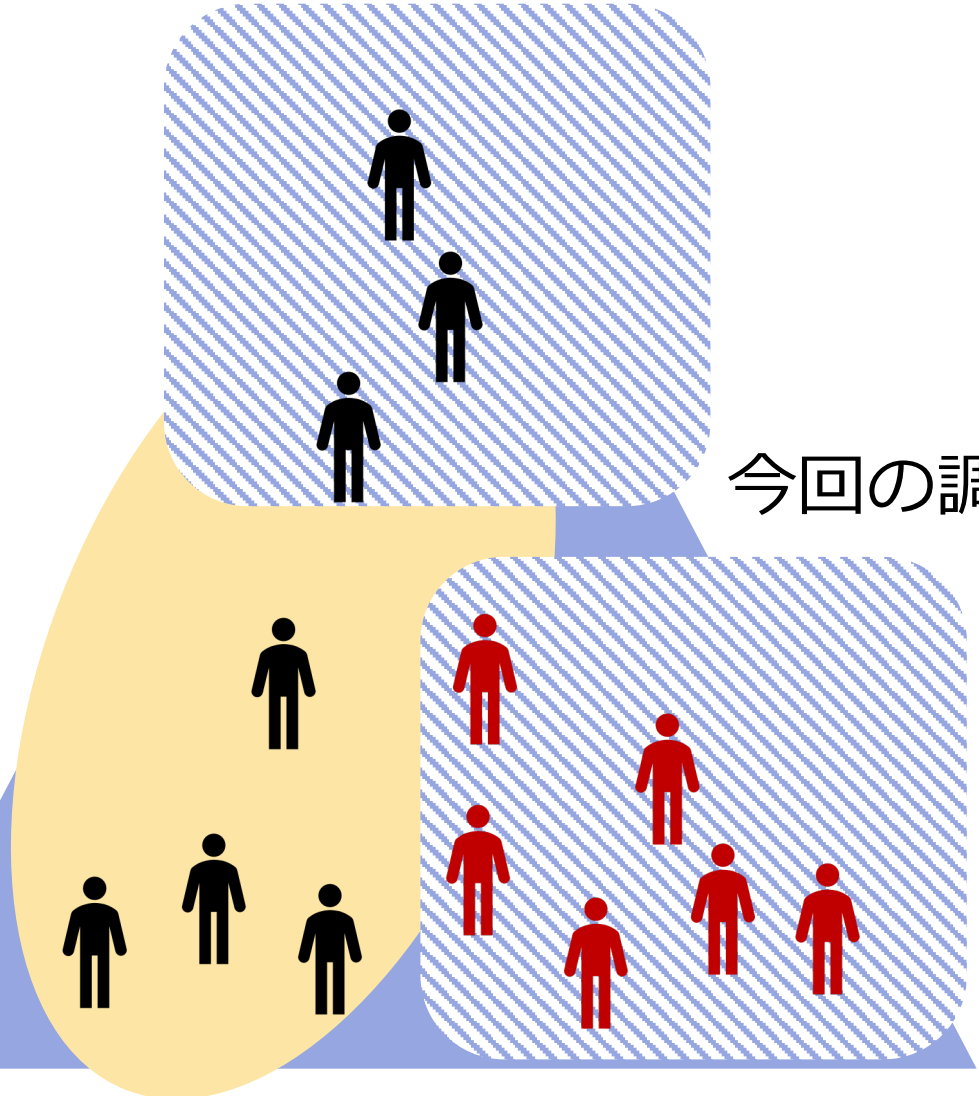


江夏先生へのリプライ

組織の論理



(個人の論理)



今回の調査対象層



江夏先生へのリプライ

- 2つの期待の間での矛盾だけでなく、それぞれの期待においても矛盾があり、そこに「同床異夢」の根源がありうるのではないか？
 - 「同床異夢」の構図は、企業と労働者の双方、とりわけ前者において、あらかじめ見越されていたのではないか？
- まさに。アンマッチを隠蔽する相互行為が二者関係のなかで行われ、そこに淡い期待を抱いて（半ば確信犯的に）関係性を築いているようにも思われる（失敗を予期した関係性でもある）