

く、さらに裁判例や行政実務において公務員の勤務関係の性質が民間労働者と異なることが強調される傾向にあることも相まって、官民間の労働法制の違いは半ば自明視されるきらいがある。その結果、各種の労働関係法規が公務員に対して適用除外となっていることの根拠は十分に検証されることがなく、また、労働法研究と公務員法研究が没交渉になっている面も否めない。

しかし、現実の公務員法制は民間の労働法制と無関係では存在しえず、民間労働法制の展開は公務員法制に不断に影響を与えている（塩野宏『行政法Ⅲ [第5版]』288頁、本書29頁）。このような官民の労働法制の間に見られる相互関係に注目し、官民全体を通じてより調和のとれた制度を構想していくためには、官民の異同を確認するとどまらず、その異同の当否を評価する分析枠組みが必要になる。本書が公務員法と労働法との関係性を問題とし、ドイツ法との比較を通

じて導いた基本的視座は、その一つのモデルを示したものと見え、今後の公務員法研究に与える影響は多大であると考えられる。

もとより分析の対象は公務員法全体に及ぶものであり、終章で述べられているように、その他の問題領域の分析は今後の課題として残される。例えば、給与と並んで代表的な勤務条件である勤務時間に応用したとき、どのような分析が得られるであろうか。更なる研究の進展が期待されるが、そのためには、本書の提示した分析枠組みを共有し、労働法との関係を意識した公務員法研究の裾野を広げていく必要がある。その意味においても本書は広く読まれるべきものといえるだろう。

ひろなか・あきら 信州大学学術研究院（社会科学系）准教授・弁護士。労働法専攻。

鈴木 伸子 著

『日本企業に入社した 外国人社員の葛藤』

——日本型雇用システムへの適応と
キャリア形成の実際

園田 薫



●「すずき・のぶこ」同志社大学グローバルコミュニケーション学部長教授。

●ココ出版
2022年2月刊
A5判・280頁
定価3960円（本体3600円）

1 本書の概要

本書は日本企業で勤務する高学歴の外国人（「外国人社員」）に着目し、わざわざ日本に来て、日本企業で就職したにもかかわらず、なぜその多くが早期に離職してしまうのかという疑問を出発点とする。そして「日本企業に入社した元留学生の外国人社員が、日本企業の制度と文化をどのように認識し、適応もしくは不適応を経験してキャリア形成に至るのかを明らかにする」（p. 4）ことを研究目的とし、日本企業に根拠している制度・規範の総体として日本型雇用システムを取り上げつつ、外国人社員のキャリア形成過程が組

織における制度的・文化的要因とどのように関連しているのかを検討している。

2 本書の内容

本書は8章構成であり、大きく3つのパートに分割することができる。問題点の精緻化とアプローチの明確化によって何をどのように明らかにすべきかを提示するパート（第1章～第3章）、外国人社員に関する

データを用いて実証的に問題を解いていくパート（第4章～第7章）、そして結論部分にあたるパート（第8章）である。

第1章にて上記の問題提起がなされたあと、第2章では日本企業で働く外国人社員をめぐる先行研究を俯瞰し、残された問題点と本書の解くべき課題を設定している。まずは、国内の日本企業で働く外国人社員が近年の留学生政策にともなって、アジア出身者の比率とともに増加していることが示される。ただし留学生の日本企業への就職率は改善しておらず、かつ入社後の適応やキャリア形成に対するサポートが乏しいことが指摘される。次に、正社員に対する職務の非限定性と男性中心的な文化規範を日本企業の雇用における特徴として挙げ、中小企業では採用時点から海外転勤を前提とした採用がなされること、文系・女性というカテゴリーをもつ外国人社員が相対的に日本企業との齟齬を感じやすいことを示唆している。ここで外国人社員の国際移動、組織社会化、異文化適応を扱う先行研究を俯瞰し、「日本企業という特殊な環境下に置かれて働く彼らの適応」（p. 70）を明らかにするためには、移民が自らの文化的アイデンティティを保持しつつ、優勢な社会と友好的な関係を築くことができる理想的な「統合」状態への遷移を捉える Berry の文化変容ストラテジーを理論枠組みと設定し、外国人社員の入社以降の意識変容を質的に追うことが望ましいと述べる。

以上から、文系出身で元留学生のアジア系外国人社員を対象を限定し、(1)日本企業への入社時点と、(2)初めて異動を経験した時点での認識とキャリア形成の変化を分析すること、(3)中小企業勤務での異動経験に着目すること、(4)女性外国人社員の認識とキャリア形成を検討することが、それぞれ実証パートにおける研究課題として設定される。重厚な先行研究の検討を経て、第3章では少数事例に対する複数回のインタビューデータを使い、解釈的アプローチの立場をとり、M-GTA（修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ）を用いて分析を行うことの妥当性を論じている。本書の調査対象者はアジア人財資金構想という教育プログラムにて留学した文系総合職の外国人社員11名であり、それぞれの事例は以降の章で断片的に紹介されている。

実証パート（第4章～第7章）の各章では、第2章で提示された4つの研究課題をそれぞれ検討している。第4章では入社直後の外国人社員9名に注目し、配属によって現場業務や外国人としての強みを生かせない業務を担当した場合に不適応を起こすものがあると同時に、職場のサポートや明確な育成計画の提示はそうした不適応を克服する要因になりうることを指摘している。第5章では異動に直面した外国人社員7名の事例から、異動そのものよりも、「異動前の職場で手厚く指導された経験と、環境の変化を多角的に見る柔軟な視点が適応の促進に影響を与えていた」（p. 167）と結論づけている。第6章は中小企業に勤務する男性外国人社員2名の事例をもとに、母国に設置された海外拠点への転勤が比較的早い段階で行われた場合、「文化的にも、業務内容としても、若手社員には難易度の高い職場」（p. 192）となることを示している。第7章では残りの女性外国人社員9名を対象に、母国における女性の就労・家族規範と日本企業の文化的な差異が大きく、結婚や出産を急かす母国の規範とそれを阻む日本企業の制度・文化のジレンマのなかで、彼女たちが「今後の自分と家族の状況を見極めつつのキャリア形成を行っている」（p. 221）様子を明らかにしている。

以上の議論と分析をまとめ、第8章では本書の理論枠組みに基づいて研究結果を整理している。本書の知見からは、日本企業のような同質性の高い組織に適応するため、文化的に異質性の高い外国人社員はまずその職場への「同化」を経て、それが達成されたあとに組織への「統合」を目指すというルートを選択せざるを得ないことが示唆されている。この結論を踏まえると、採用・育成の目的を明確化して外国人社員への同化を求める圧力を軽減すること、留学生向けのキャリア教育を拡充すること、留学生に入社後を想定した異文化トレーニングを導入することが、現状を改善させる突破口になりうることを指摘して、論を締めくくっている。

3 コメント

評者が考える本書の特徴は、著者の専門である留学生のキャリア教育という視点をもって外国人雇用問題に取り組んでいる点、そして異文化適応という観点か

ら初期キャリアに該当する外国人社員の就労を分析している点にある。個別に論じられる傾向にあった留学生の就労と、日本企業における優秀な外国人材の定着という2つの問題をつなぎ、その両側面から問題提起を行っているところに本書のオリジナリティがあるだろう。以上を踏まえたくえで、特筆すべき評価のポイントは主に2点である。

1点目は、優秀な外国人材のリテンションという既存の研究枠組みに対し、外国人労働者のもつカテゴリーの複雑性に着目した点である。本書では中心的に扱う対象者を、アジア人財資金構想プログラムによって日本へと留学した各国の優秀なアジア系外国人、そのなかでも日本企業に総合職として採用された文系学問出身者と設定している。元留学生を対象にしたことで、日本社会への適応がある程度なされていることを所与として、日本企業という組織への文化適応に焦点を絞っているといえる。同様に文系の外国人社員を対象とすることで、すでに専門性との関連からある程度職務が限定されている理系の技術職労働者を除外し、職務の非限定性という日本企業の特徴が色濃く現れるように調整されている。また本書の調査は2012～2015年に行われており、結果として比較的若いコホートに焦点をあてた研究となっている。このように幾重にも対象とする外国人社員の属性に限定をかけることで、調査対象者の数自体は多くなくとも、その対象に特有の悩みや問題認識を鋭く浮かび上がらせていると評価できる。

翻ってこの点は、いくつかの重要なカテゴリーを同時に扱っている対象設定の複雑さゆえに、それぞれのカテゴリーがどのように関連し、外国人社員たちの、並びに日本人社員とのキャリア形成過程の差につながっているのかが分かりにくいという指摘にもつながるだろう。例えば元留学生の文系総合職であることと、女性であることはどのように関連しているのか。第6章では中小企業で働く男性を、第7章では「数百億から千億単位で年商を上げる各業界の大手企業」(p. 109)で働く女性をそれぞれ扱っているが、両者の分析を単純に比較するだけでは性別の違いによるキャリア形成過程の差は検討できない。第7章の結論で女性外国人社員は「日本人の女性総合職とよく似た二者択一に直面するが、アジア各国は結婚・出産年齢

が日本よりも早い分、母国規範の圧力が大きい」(p. 231)とされているが、女性かつ外国人であるという二重のマイノリティ性が職場での相互作用や日本社会での生活にどのような影響を及ぼしたのかという点は、更なる議論を要する部分であるように思われる。

2点目は、外国人社員の日本企業への適応を、文化変容戦略という理論的フレームワークから、当事者の主観に沿って再構成していることである。この分析枠組みによって、外国人社員に対する探索的なインタビューデータとM-GTAの分析的な特長が最大限に生かされており、企業・職場への同化を経なければ組織への統合状態に至ることが難しいという本書のユニークな知見が導出されている。この点は、外国人社員がどのような労働環境・キャリアプランのなかで働いているのかを丹念に検討することで洗練され、実証パートの各章にて外国人社員の認識プロセスモデルを可視化することで、より鮮明に異文化への適応パターンを描き出しているといえるだろう。

これに関して、あえて評者が気になったところを挙げるならば、第4章～第7章が別様の問題を解こうとしているように読める点、そして詳細に論じられる外国人社員に対して日本企業側の情報が相対的に少なく感じる点である。前者について、本書では章を跨いで同一人物のデータが幾度も参照されているが、それぞれの章における関心が異なるために、当事者の語りの内的一貫性は確認しにくい。例えば個別の外国人社員において、異動にともなうキャリア形成の認識変化とジェンダーの要素がどのように相互に関連しているのかは、一読では理解しがたい。後者については、外国人のカテゴリーを細かく限定しているのに対し、本書で扱う外国人社員が働く企業は一様に日本型雇用システムの特徴を有することが自明視されているように読めてしまう。具体的にいえば、日本企業において女性総合職が相対的に厳しいキャリア形成を強いられていることは評者も首肯するが、それが企業規模や事業特性などの違いを超えてどの企業でも同様にみられるのかという疑問は残るし、読者自身がその疑問を解消できるほどの企業情報は記載されていなかったように思われた。日本企業の特異性を自明視しすぎないことは、日本企業以外で働く労働者の異文化適応研究との比較可能性を開くという利点もあるだろう。

以上が評者のコメントであるが、これらは決して本書の欠点だというわけではなく、本書を通して開かれた新たな問いであることは付言したい。本書で残された課題は、まさに本書の学術的な貢献と表裏一体であり、今後は評者を含めた後続の研究者によって検討し

ていくべき重要な課題であるだろう。

そのだ・かおる 日本学術振興会特別研究員。産業社会学専攻。

読書ノート

玄田 有史・萩原 牧子 編

『仕事から見た「2020年」』 ——結局、働き方は変わらなかったのか？

麓 仁美
(松山大学経営学部教授)

「新型コロナウイルスの流行は、人々の生活や働き方を一変させた。」と言われる。たしかに、新型コロナウイルスの感染が拡大し、休業要請や子供の休校によって働きたくても働けない人、失業や転職を余儀なくされたり、収入が減少した人の話が、連日報道された。また、テレワークの急速な普及により、働く場所に囚われない柔軟な働き方が可能になった人、コロナ禍を機に都会から地方へ移住した人もいた。その一方で、コロナ前と働き方が変わらない人、一時的には変わったが、コロナ以前の働き方へと戻ったという人も多く見られる。結局、新型コロナウイルスによって、誰の働き方がどのように変わったのか。この疑問に答えてくれるのが本書である。

本書では、調査の概要と各章で使用される図表の説明が行われた上で、働き方とウェルビーイング、非正規雇用、都会と地方、ワーク・エンゲージメント、企業規模、階層移動の機会、テレワーク、労働者代表、休業、休業手当、ワーク・ライフ・バランス、社会人の「学び」といったさまざまな角度から、「新型コロナウイルス感染症の拡大が、人々の働き方と働くためのシステムをどのように変えたの



●慶應義塾大学出版会
2022年3月刊
四六判・280頁
定価1980円(本体1800円)

●げんだ・ゆうじ 東京大学社会科学研究所教授。
●はぎはら・まきこ リクルートワークス研究所調査設計・解析センター長。

か」について検証を行っている。そこで用いられているのは、日本の働き方の実態と変化を定点観察することを目的にコロナ前から行われている「全国就業実態パネル調査(以下JPSED)」によるデータである。このリッチなデータを多様な視点から分析した結果導き出された答えは、「変わったものもあれば、変わっていないものもある」というものであった。

すべての発見事実をここに書くことは誌面の都合上できないが、例えば、働き方の柔軟性や長時間労働の是正、テレワークの実施はコロナ前から生じていたものの、コロナ禍で急速に加速し、継続されていた。ただ、この加速はすべての労働者に生じたわけではなく、高所得者に限定したものとなっていることが確認されている。また、休業と失業のリスクについては非正規で働く人に偏っており、経済的負担が一部の人に集中していることが明らかになった1回目の緊急事態宣言時に期間を区切ると、非正規雇用者は正規雇用者に比べ減収者の割合が高く、特に飲食店、宿泊業の非正規雇用で働く人の減収が大