

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」



評者：福嶋 美佐子

1943（昭和18）年に東南アジア各占領区から国費留学生を招いた「南方文化工作特別指導者の教育育成事業」（一般には「南方特別留学生制度」）や1954（昭和29）年に始まる「国費外国人留学生制度」、1983（昭和58）年からの「留学生10万人計画」など、戦中・戦後の日本は一貫して外国人留学生を卒業後には帰国させ政治・外交戦略や学術・国際交流に寄与する存在として育成する政策を進めていたが、2008（平成20）年の「留学生30万人計画」を機に日本社会の定着へと転換した。日本語教育機関に在学する者にも在留資格「留学」を付与するよう変更された背景はあるものの2019（令和元）年に外国人留学生は30万人に達し、2023（令和5）年の教育未来創造会議においては2033（令和15）年までに外国人留学生の受け入れを40万人まで拡大するとともに、卒業後の国内就職率を2020（令和2）年の4割から6割程度に引き上げる目標を立てている。

このような中で、大学卒業者を前提とした専門的・技術的分野の「専門的外国人」（一般的には highly skilled foreign workers = 外国人高度人材）と彼／彼女らを雇用する企業との雇用関係の「同床異夢」を明らかにしたのが、社会

学者・園田薫氏の博士論文を書籍化した本書である。

本書の概要

本書は、序章と終章を含め6章で構成されている。序章と第1章は、外国人雇用の現状と課題ならびに先行研究の整理である。これまで、専門的外国人に関する知見は、経営学あるいは社会学の立場から積み上げられてきた。経営学では、日本企業の欠点や弱点を補う観点から外国人雇用が考えられたことから日本の経営と紐づけられてきた。日本的経営は、1950-60年代には Abegglen（1958=2004）などにより欧米的資本主義の発展とは異なるユニークな事例として評価された一方、日本人研究者からは後進的な制度との解釈がなされていた。1970年代に入ると日本の経済成長とともに世界的に評価されることとなり、先進性と合理性を持つもの（小池1981）、日本文化に由来する特異なもの、各国に共通する普遍性を持つもの等解釈されたが、その後の経済成長の鈍化とともに、再び日本の雇用の有用性が疑われ、「時代遅れ」と見なされるようになる。そのため、専門的外国人材を採用・育成する際の阻害要因（塚崎2008）として捉えられるようになった。

一方、社会学では、日本社会で雇用される外国人労働者を大きく二つの研究対象に分けてきた。ひとつは「技能実習」あるいはそれに代わろうとしている「特定技能」といった在留資格で働く低熟練の人材であり、もうひとつは「技術・人文知識・国際業務」を主とする高等教育を受け高い技術を備えた人材である。これまで前者を対象とした研究がより注目されてきた。なぜならば、後者は日本人同様の賃金・労働条件が保証されており、外国人就労問題の対象として認識されてこなかった（下平1999）からである。もちろん皆無ではないが、専門的外国

人の先行研究では、明石（2010）等の日本的雇用システムを忌避して企業から短期で離れる者が多いという主張と、福島（2016）のように馴染む者が一定数存在するという指摘があるものの、いずれにおいても企業内の要素が外国人の意識の差に影響するののかという疑問が残ると考える。その結果、マクロの組織研究では外国人を人材と見なすことで、人間として生活を営む労働者の全人的側面が切り落とされ外国人固有のキャリア問題が捨象される一方、ミクロの労働者研究では日本社会と外国人労働者の軋轢を生む社会構造に焦点が当てられたために、企業側の分析が組み込まれてこなかった。

そこで本書では、双方をつなぐために、経営学を中心とした雇用関係を捉える視座に、社会学のシンボリック・インタラクションを組み合わせることで、日本企業と専門的外国人の間でいかにして雇用関係が成り立っているかが組織と個人を同一の枠組みで分析されている。

そのために第2章と第3章では、日本企業と専門的外国人双方に調査を実施し、結果をシンボリックに解釈するが、雇用関係の構築・維持・解消に当事者の認知と意味づけを考察する手がかりとして援用しているのが、Mills（1963=1971）の「動機の語彙」である。個人内的で主観的な行為の意味づけを、外的な社会的要因と紐づける。第2章の専門的外国人を雇用する日本企業の分析では、東京証券取引所の上場企業9社を対象とした人事部の部長層や課長層への半構造化インタビューを行っている。企業における外国人材採用の戦略的意図は、これまで周縁に位置付けられてきたマイノリティを内包し多様な人材による組織を目指すダイバーシティ人材としての雇用と、企業の中核的な役割を担うコア人材としての雇用が考えられるが、国内で働く専門的外国人はどちらにも該当する存在としての正当性が付与されている。

しかしながら、異質な存在としてのダイバーシティ人材を、統一的な雇用管理システムの下で同質の存在としてのコア人材として育成することには矛盾が生じる。この認知的不協和音を軽減するために企業が選択するセンスメイキングは、論理的・理念的にはダイバーシティ人材かつコア人材だが、現実の関係においてはそれが成り立たないという正当の仕方で行われる。その結果、コア人材として育成する際には組織内部で日本人への同化が促され、専門的外国人の日本人化が肯定される。

第3章での専門的外国人材分析における調査対象も、東証に上場する大企業のホワイトカラーとして働く勤続年数1～5年の従業員である。この分析により次の3点が明らかにされている。第一に、専門的外国人が労働市場の需給環境やGranovetter（1995=1998）が転職市場において立証したような個人ネットワーク構造によって、日本の労働市場での就職が動機づけられていることである。彼／彼女らは、日本で学ぶことを選び、日本で働くことを選び、それらを経て日本企業を選んでいった。したがって、日本で働きたいという選択が優先され、そのセンスメイキングとして日本企業が位置付けられている。第二に、日本的雇用システムを形成する日本企業の慣習が、日本企業への就職要因として解釈されていた。しかしながら、それは日本の経営、特に長期的雇用慣行を嗜好していることではないため、その後のキャリアの可能性を広げるための係留地として日本企業を選択しているにすぎない者もいる。第三に、そのような係留地としての日本企業で働くことの正当化として、世界的に通用する技術力と外国人としてグローバルに働くという自己暗示が見出されている。そのため、ライフイベントを意識することで視野に入る定住に関する選択において、遅い昇進に代表される日本的雇用慣行を「外国

人を疎外するもの」と再解釈し、離職に対する動機の語彙とする傾向もみられる。

これらの分析をもとに導出された日本企業と専門的外国人の雇用関係が第4章である。日本企業は専門的外国人をダイバーシティ人材かつコア人材としてのふるまいを期待するが、専門的外国人はダイバーシティ人材として期待されていると予期しながらも、日本企業はセカンド・ベストな係留地であり、暫定的な関係を結んでいるにすぎないと感じるためコア人材としてはふるまわない。つまり、専門的外国人を雇用する日本企業と、日本企業に従事する専門的外国人は、「同床異夢」であると結論付けている。この認識のずれは、新卒一括採用制度によりもたらされる。

双方にとって雇用関係を結ぶ重要なプラットフォームである採用において、企業は採用場面での外国人の行為を日本人と変わらないふるまいと見なし、専門的外国人は日本人と同質的な存在だと理解する一方、外国人は自分の行為は日本人と異なると受け取られたと解釈し、日本人とは異なる価値を持つ人材としての自負を持つのである。

学術的貢献・社会的意義とさらなる論点

以上のように、雇用する側の日本企業と雇用される側の専門的外国人材双方を分析した研究であり、学術的貢献のみならず社会的意義も大きい。それらを三つの「つなぐ」としてまとめたい。

第一に、多分野の研究領域をつないでいることである。社会学に軸を置きながら、日本経済への影響といった経済学的視点、ダイバーシティマネジメントのような経営学的視点、さらには社会政策や移民政策の政策学的視点など、学際的という言葉ではまとめられない多分野を縦横無尽に駆け抜け、課題を俯瞰している。

第二に、国家選択と企業選択をつないでいることである。企業の分析においては、日本にある日本企業、外国籍企業、あるいは外国にある日本企業が研究対象となってきたが、国家選択を見落としたまま企業分析がなされているケースが多い。そのため、外国人材の分析においても、国家選択と企業選択が混在したまま分析されているように見受けられるが、本書は二つを明確に分けたことで、国家選択が企業選択に優先することを明らかにした。

第三に、日本企業と専門的外国人材をつないでいることである。第1章でも整理されているとおり、先行研究は日本企業あるいは専門的外国人材の一方からの分析が中心で、双方を同時に扱うものはあまり多くない。さらに、その間の相互作用にまで及んでいるのが本書である。

したがって、第一を横軸とするならば、第二と第三によって国家から個人までの縦軸が形成されている壮大な研究である。読者の研究領域に応じ、上記以外の気づきや驚きがあり、今後、様々な分野で大きな影響を与えるに違いないが、だからこそさらに求められる論点を加えたい。

本研究の調査対象は上場企業と上場企業に就職した元外国人留学生である。出入国管理庁(2023)によると、留学生の就職先で最も多いのは従業員50人以下(41.6%)、100人未満の企業が53.3%を占める。この留学生には大学だけではなく専門学校等の卒業生も含まれるものの、人材不足が著しい企業への外国人材雇用が促進されている(日本貿易振興機構2022)ことに鑑みれば、雇用の一部に焦点を当てた調査という見方もできる。

著者自身が、先行研究に対し調査された時代の違いにより一概には比較できないことを理解しているとおり、入国管理や外国人労働者の政策は刻々と変化し、日本企業と専門的外国人の相互作用も変容していくと思われる。その変容

とともに研究者人生を歩んでいかれるならば、学術的にも社会的にもどれだけ有益なのだろうと感じながら読み終えるのは私だけではないだろう。

(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」』有斐閣, 2023年3月, viii + 300頁, 定価4,500円+税)

(ふくしま・みさこ 筑波大学ヒューマンエンパワーメント推進局助教)

【参考文献】

Abegglen, J.C. (1958) *The Japanese Factory : Aspects of Its Social Organization*, Illinois: Free Press. (山岡洋一訳 (2004)『日本の経営<新訳版>』日本経済新聞社)

明石純一 (2010)「外国人「高度人材」の誘致をめぐる期待と現実——日本の事例分析」五十嵐泰正編『労働再審2——越境する労働と<移民>』大槻書店, 51-78頁

福嶋美佐子 (2016)「外国人高度人材受け入れの現状と政策的課題——探索的調査研究」『公共政策志林』4: 155-173頁

Granovetter, M.S. (1995) *Getting a Job : A Study of*

Contacts and Careers (2nd edition), University of Chicago Press. (渡辺深訳 (1998)『転職——ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房)

小池和男 (1981)『日本の熟練——すぐれた人材形成システム』有斐閣

Mills, C. W. (1963) "Situating Actions and Vocabularies of Motive," I.L. Horowitz ed, *Power, Politics, and People : The Collected Essays of C. Wright Mills*, Oxford University Press, 439-468. (田中義久訳 (1971)「状況化された行為と動機の語彙」青井和夫・本間康平監訳『権力・政治・民衆』みすず書房, 344-355頁)

日本貿易振興機構 (2022)「ジェトロオンライン合同企業説明会 2022 夏」<https://www.jetro.go.jp/news/releases/2022/d70bd819c5a245ad.html> (2024年1月15日閲覧)

下平好博 (1999)「外国人労働者——労働市場もモデルと定着化」稲上毅・川喜多喬編『講座社会学6労働』東京大学出版会, 233-271頁

出入国管理庁 (2023)『令和4年における留学生の日本企業等への就職状況について』<https://www.moj.go.jp/isa/content/001407655.pdf> (2024年1月15日閲覧)

塚崎裕子 (2008)『外国人専門職・技術職の雇用問題——職業キャリアの観点から』明石書店