

書評01

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4月刊 / 306ページ / 4500円+税
ISBN 978-4-641-17484-9評者：霜永 智弘
同志社大学大学院 社会学研究科 博士後期課程

1. 本書の問題関心

本書は近年活発に議論される日本企業によるホワイトカラー層の外国人雇用に、雇用主である企業側の思惑と被雇用者である外国人側の思惑との両側面から社会的に考察し、そこから望ましい雇用関係のあり方を検討した著作である（園田 2023:i、以下、ページ番号のみ記述）。

近年、日本国内での外国人労働者受け入れに政策的な関心が注がれている（p.2）。しかし、日本企業と外国人労働者が良好な関係を維持できているのかという点については、さまざまな視点から疑問が投げかけられている。このままでは、多様性・ダイバーシティの尊重がいつそう強く要請される近年の社会情勢に対応できず、日本社会・日本企業が世界のなかで遅れをとることもなりかねない（pp.i-ii）。

そこで、本書では、1つの日本企業と1人の外国人労働者で作られる「雇用関係」に着目し、それがどのような両者の思惑によって成り立っているのかを、労使双方の視点から把握することが目指されている。具体的に、日本の多国籍大企業9社と日本企業で総合職・技術職の正社員として働く外国人19名を対象とするインタビュー調査を通じて、両者の間におけるマッチングの増大と齟齬が生じている要因を、著者の専門分野である社会学の視点から分析されている点に本書の特徴がある（pp.14-15）。

2. 議論の要点

紙幅の都合上、すべての議論を取り上げるこ

とはできないが、本書の記述内容のうち、評者にとって特に印象強く残った点を大きく2つに分けて紹介することにした。

1つ目は、日本企業がどのような認識にもとづいて外国人雇を試み、実践しているのかを、外国人雇用戦略が形成される組織の論理に着目して分析した点である（pp.70-78）。

従来、外国人雇用に関する日本企業の研究は、経営戦略論や国際経営論の文脈のなかで育まれてきた。だがここでは、日本企業においてどのように外国人雇用が営まれているのかを、目的を置いた議論のなかでしか捉えられないという課題が生じていた（pp.66-67）。そこで、著者は外国人を雇用するという戦略を検討する上で、組織の認識のなかで正当化される過程やそのロジックに着目する（p.78）。それにより、日本企業が外国人雇用に対する複層的な期待を抱えながら、現実には生じるさまざまな矛盾や困難を解釈し、対応している様子を明らかにしている（p.62）。

具体的に、日本企業の中には多様な人材が必要だというダイバーシティ人材としての見方、そして、今後の組織づくりにもっと優秀な人材が必要だというコア人材としての見方が専門的外国人を見る視点として立ち現れていた（p.84）。

だが、それぞれの見方の違いによって、企業が目指すべき外国人雇用や制度運用のあり方は大きく異なる。どちらかが優れているというものでもなく、それぞれが戦略としての正当性を持っているからこそ、専門的外国人を組織の中

でどのように扱うべきなのかという点は、組織としての説明のなかで認知的不協和をもたらしていた (p.119)。

こうした中で、インタビュー調査から明らかになったのは、どの調査対象企業であっても、専門的外国人は将来的に経営層になりうるコア人材だから雇用しているのだと意識づけるセンスメイキングがなされていた点である (p.119)。外国人雇用と真剣に向き合っているからこそ、それをうまく消化するためのセンスメイキングが必要となるのであり、日本企業という組織が複雑な論理のせめぎ合いの中で外国人雇用に対する現実的な解を見つけている姿が描き出されていた (p.122)。

2つ目は、専門的外国人がいかなる相互行為の結果として日本企業との雇用関係を構築・維持・解消しているのかを検討している点である。

既存の先行研究では、日本における外国人労働者の構造的な脆弱性と経済合理的なキャリアの追求という観点から専門的外国人の雇用に焦点を当て、日本企業の諸制度・慣行が短期的な離職を生み出してしまうことを問題視してきた (p.124)。本書では、専門的外国人がいかに自身の置かれた環境や居住を考慮にいれながら、日本企業で働くというキャリアを選択しているのかを当事者の理解にもとづいて検討することで、新たな知見や洞察を導いている (p.127)。

具体的に、専門的外国人は<日本>で働くという居住先の選択と<日本企業>で働くという就労先の選択によって日本企業と雇用関係を構築するに至っていた (p.176)。ただし、専門的外国人にとって日本企業との雇用関係は、今後のキャリアの可能性を広げるための係留地にすぎず、居住先と就労先の選択が混在した複雑で不安的なバランスのうえに構築されたものである (P.180)。例えば、結婚・出産・育児といったライフイベントが発生すると、生活の拠点を長期的な視野で決定しなければならなくなるため、日本企業への一時的滞在者ではいられなく

なる。このとき、専門的外国人たちは日本に残って働き続けるか、それとも日本を離れるかという一大決心を迫られるのである (p.183)。ここで、配置転換や中長期的なキャリアプランの提示といった日本企業の諸制度は、専門的外国人のキャリア選択の捉え方と齟齬をきたすため、彼ら/彼女らに雇用関係の抜本的な見直しとキャリアの決断を促していた (p.180)。

ここまでの調査結果から、本書では、日本企業と専門的外国人という労使双方の認識を通して相互行為を捉えるというオリジナルの着眼点をもとに、両者の関係性を構築・維持・解消する過程の中で、相手の思惑が十分に理解されないまま雇用関係が成り立っているという結論が導き出されている (p.228)。

3. 著者への問いかけ

上記の内容を踏まえて、評者は日本企業と専門的外国人の間に立つ労働組合という存在が、両者の間に生じる「同床異夢」の問題を解消する上で、どのような役割を果たすのかを著者に問いかけてみたい。

日本企業の立場から見れば、コア人材として採用した外国人労働者が社外に流出すれば、一定の教育訓練を行うために要したコストが無駄になる。他方、外国人労働者にとっては突如のライフイベントの発生に伴い、日本企業との雇用関係を見直す必要が生じるため、理想的なキャリアプランを実現することができなくなる可能性がある。そのため、労働組合の視点に立って、ここでの「同床異夢」の問題を検討すれば、両者の間における雇用のミスマッチ問題を解決するための新たな手がかりが得られるのではないかと考えた。

なお、今回は日本企業と専門的外国人の間における相互行為を分析することに研究の目的が置かれていたことから、労働組合というアクターを議論の中にもめることは事前に想定されていなかったことが想像できる。今後の議論の展開を待ちたいと思う。