

博士學位論文

(内容の要旨及び審査の結果の要旨)

氏名	周 楊 (しゅう よう)		
学位の種類	博士 (人間科学)		
学位記番号	甲第15号		
学位授与年月日	2019年3月20日		
学位授与の要件	常磐大学学位規程第3条第2項該当		
論文題目	高度な職業能力の調達方式と仕事管理 — 日中企業の人的資源管理の比較を通じて —		
論文審査委員会	委員長	水嶋 陽子	本学大学院人間科学研究科教授
	委員	安田 尚道	本学大学院人間科学研究科教授
	委員	村山 元理	本学総合政策学部教授
	委員	兪 暁軍	名古屋外国語大学外国語学部教授
	委員	山中 伸彦	立教大学経営学部教授

1. 論文内容の要旨

本論文は、ポスト工業化社会において高度な職業能力を持った労働者の不足という日本と中国が共通に直面する課題に着目している。そして異なる歴史的、社会経済的背景のもとにある両国企業が知識経済化とグローバル化という経営環境の変化に対して、いかに人的資源管理制度（学位申請書の言うところの「高度な職業能力の調達方式」）を変革しているのか、およびその変化の中でどのような問題を抱えているのかを、究明することを研究課題として設定する。そして、日中企業に関する先行研究と知的創造理論の精査、人事制度改革を先駆的に実行する企業の事例調査に基づき、課題解明に取り組んでいる。

その際、比較の軸として職務秩序と職能秩序という二つの経営秩序、さらに知的創造理論を援用し、人材育成方式が個人主導型であるか職場指導型であるか、という二つの軸から両国企業の制度を比較分析している。現地調査の対象となったのは、日本と中国の製造業4社であり、その4社はいずれも、人事制度改革に取り組んでいる企業体である位置づけている。そこで得られたデータを利用した制度比較分析の結論として、ポスト工業化とグローバル化の進展の中で、両国企業は、固有の社会経済的背景に基づき異なる制度的特性を持つにも関わらず、変化の方向性としてはたがいにな接するような傾向を示していることを指摘し

ている。

章構成としては、序章で問題意識が説明され、それを受けて第1章では、マクロデータを用いて、中国企業と日本企業の抱える高度な職業能力の調達に関する課題が確認される。第2章では、知的創造理論などを用いて、中国と日本の人事制度の特徴を整理し、人事制度分析のための比較軸の作成を行っている。第3章では、中国と日本の企業が抱える人事面の現代的課題が具体的に説明される。第4章では、事例研究の方法と調査概要が示される。第5章では、日本の企業2社(日立とキャノン)について、各企業に関する先行研究とインタビューデータを重ね合わせるスタイルで、2社の人事制度が詳述されている。第6章では、中国企業2社(国営企業と民営企業、いずれも製造業)の人事制度についてのインタビューデータが、知的創造理論などの観点から分析されている。第7章では、学位申請者自らの作成した比較軸上に、4社をマッピングして議論の整理を行い、結論と展望が述べられている。

2. 審査の経過と結果

この学位申請論文は、予備審査を経て2018年5月に提出をされ、2018年6月30日に、学位論文審査(口述試験)が実施された。最初に学位申請者から論文概要についてパワーポイントを用いて説明があり、それを受けて審査委員から質疑が行われた。

本論文に対して、審査委員会が評価したのは、第一に、比較の軸として職務秩序と職能秩序という二つの経営秩序、さらに知的創造理論を援用し、人材育成方式が個人主導型であるか職場指導型であるか、という二つの軸から日中企業の人事制度比較に耐えうる比較軸を構築している点である。第二に、自身の作成したオリジナルの比較軸に沿って企業の事例を検討し、その成果として、日中企業の変化の方向性についての新しい知見を提供しようとした点である。

同時に、審査委員からは複数の疑問点が指摘された。そのため審査委員会は、以下の点について加筆修正されることで、より論理が一貫すると判断し、論文の判定は、「[合] ただし修正のうえ再提出」、とした。

主な修正要請がなされた点は、第一に、「高度な職業能力」「調達方式」「仕事管理」などの本稿のキー概念について、その一般的な意味と本稿での定義を明確に示すこと、第二に、実務課題としての女性労働と、高度な職業能力の育成方式の議論を切り離すこと、第三に、「暗黙知の共同化」「形式知の内面化」という知的変換モードについての記述を修正すること、第四に事例研究における調査課題や質問項目を明示すること、第五に、事例研究の結果を記述する上で工夫をすること、である。

2018年12月6日に、修正期間を経て論文が再提出された。再評価は他大学の審

査委員もいるため、各委員に修正論文を送付し、意見を求めた。各委員の意見を集約した結果、審査委員会は、修正論文は審査委員の各要請に対して、申請者が精力的に取り組んだ形跡を確認し、十分な修正がなされていると判断した。

確認された事項を具体的に述べると、第一の点については、本稿の用いるキー概念の特徴及び限定性を明確に意識した、より丁寧な記述となった。それにより論旨が明確となっている。第二の点については、女性労働に関する記述は重要な論点であるものの結論部分においては抑制され、女性労働と育成方式の議論とは分離されている。その結果、高度な職業能力の育成方式に関する比較研究という主たる課題とその成果に焦点を絞った論考をすることに成功している。第三の点については、知的創造理論のより正確な理解に基づく概念の利用へと、改善がなされている。第四の点については、各所に散見されていた調査課題や質問項目が整理され、調査概要の部分に集約して示されるなど外形が整えられている。第五の点については、学位申請者の収集したデータの質や量の限界はあるものの、データの限界を理解したうえでの論考がある程度できている。既存のデータと自身の収集したデータとの適切な利用の仕方などにはいまだ検討の余地はあるが、質的データに基づく調査分析の方法を理解したうえでの記述になっており、改善に向けた努力が認められる。

2019年2月13日に、委員長はこれらを取りまとめて考査報告書を作成し、その概要を2019年2月27日に開催された常磐大学大学院人間科学研究科委員会にて報告し、承認された。

なお、博士論文発表会は2019年3月13日に開催され、そこにおいて研究概要と今後の課題などが報告された。

3. 審査結果の要旨

本論文に対して、審査委員会が評価したのは、制度比較分析の枠組みを構築した構想力である。またその比較軸を活用し、日中企業の変化の方向性についての新しい知見を提供しようとした点も評価に値する。

事例研究が限定的である中国企業を対象に調査を実施していることや、学位申請者のオリジナルの枠組みを採用することにより、日中双方の企業が固有の社会経済的背景に由来する特性を持ちながら、変化の方向性としては近接するような傾向を示すことを指摘していることなど、既存の研究に対して新たなインパクトを持ちうる知見を提示している。

調査対象となった4社がポスト工業化の代表的企業である情報産業やサービス業ではなく、製造業であるため、これらの事例研究で得られた成果の適用範囲は限定的となるが、そうした限界については学位申請者も留意できている。

限られた修正期間に、学位申請者は本稿のキーとなる概念を整理し、統計資料や

調査データの扱い方などについても修正を加えた。また高度職業能力育成方式の議論とは分離したうえで、人的資源管理の実務的課題として女性社員活用にも言及できた。さらに補足調査を実施し、調査対象となった企業のデータに厚みを加えられるなど、改善も見られた。そのため、本研究は、今後の人的資源管理論を前進させるうえで、少なからず意義を見出せる成果となる可能性を持っている、と評価されるべきである。

論文の書式は、研究目的、先行研究、調査課題の設定、調査分析、結果と考察、参考文献という面で、必要なものを備えており、特に問題はない。また初出の中国語表現については、日本語による説明もなされている。当初はやや不自然だった日本語表現も数次にわたる修正の結果、多くが改められ、読みやすいものとなっている。

本研究の基礎となる研究業績は、提出された学術雑誌掲載論文と学会報告一覧により、確認されている。

また審査における指摘事項に対して丁寧に向き合い、繰り返し原稿の修正を重ねる対応からは、自己の研究課題や論文執筆への真摯な態度が窺われ、今後自立した研究者として社会経済的課題に取り組むための資質を備えているものと思われる。そのため審査委員会は本研究が博士学位請求論文として妥当なものであると判断し、博士（人間科学）の学位授与を認める。