

所属・資格 社会学科・教授

申請者氏名 立道 信吾

| | | |
|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 研究課題 | | 日本の企業と雇用システムの社会的分析 |
| 報告の概要 | 研究目的 および 研究概要 | 1990年以降の日本企業の雇用システムの変化として、長期安定雇用の後退、成果主義人事管理など人事・処遇制度の質的变化、雇用形態の多様化といった現象が生じている。こうした変化の実態について、社会学の視点から実態を解明するのが本研究の目的である。令和元年度は、過去9年間に亘って行ってきた、新卒者の採用管理の研究に加えて、これまでの研究の中間とりまとめとして、我が国における産業社会学の歴史的発展過程と現代的課題についてまとめるとともに、近年の労使関係の質的变化や雇用システムの変化の影響を受けて登場した新たな労働問題の発生について探求する。 |
| | 研究の結果 | これまで、日本の産業社会学者が、職場を研究する際に前提としてきたアプローチは、全ての原因を人間的要素に還元して説明する「人間適及的アプローチ」である。この方法を用いて、産業社会学者達は、組織の構造だけでなく、組織で働く人間の感情や、集合現象としての集団も同時に職場研究の対象としてきた。 本研究においては、最近の職場の変化に関係する研究の中から、①雇用システム、②ブラック企業、③労使関係の3つの領域についてレビューした結果、以下の6点が明らかになった。第1に、企業の雇用システムの変化が労働者の意識に影響を与えている点である。第2に、〈職場の分断化〉という新しい現象が生じている点である。第3に、企業と労働者の関係性が従来よりも短期化している点である。第4に、近年、社会問題となっているブラック企業が登場した背景には、〈見返りのない滅私奉公〉を求めるといような企業の機会主義的な行動が増加した点である。第5に、労働組合と労使協議制が併存する状況が、労使のコミュニケーション上において望ましい結果をもたらす点である。第6に、職場における新たなステークホルダーとして、〈職場の黒騎士〉(workplace vigilante)の存在が明らかになった点である。現代の社会学者は、〈個人化〉の進展という社会変化に注目しており、その背景には、資本の移動速度の増加がある。この現象は、労働者と企業の関係の短期化を加速する1つの要因となっている。 |
| | 研究の考察・反省 | 新たなステークホルダーとしての、(workplace vigilante)の存在については、アメリカの社会学者、経営学者の研究をもとに考察したものであり、我が国における実態は必ずしも明らかになっていない。既存のアンケート調査データの再分析や新規調査などを通じて、今後、(workplace vigilante)の実証研究を行いたい。 新卒者の採用管理の研究については、来年度で10年目の調査を行う予定であり、それらの結果についても順次取り纏めを行いたい。 |
| 研究発表 学会名 発表テーマ 年月日/場所 | ※この欄は、本報告書提出時点で判明している事項についてご記入ください。 立道信吾, 2019年6月, 「透明な檻—成果主義再訪」『社会学論叢』第195号. 立道信吾, 2019年7月, 「産業社会学からみた職場」『日本労働研究雑誌』第709号. 立道信吾, 2020年1月, 「『職場の黒騎士』あらたなリスクにどう立ち向かうか」『月刊リスクマネジメント TODAY』1月号. | |
| 研究成果物 テーマ 誌名 巻・号 発行年月日 発行所・者 | 立道信吾, 2020年3月, 「研究結果の概要とインプリケーション」調査研究報告書『大学生の学業成績と就職活動に関する総合的研究 第9次報告』.日本大学立道ゼミナール. | |