

令和 6 年 6 月 4 日現在

機関番号：14501

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2019～2023

課題番号：19K01805

研究課題名（和文）日本の人事管理研究についての計量的学説史レビュー

研究課題名（英文）Systematic Review of Japanese Human Resource Management Studies

研究代表者

江夏 幾多郎（Enatsu, Ikutaro）

神戸大学・経済経営研究所・准教授

研究者番号：00508525

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,800,000円

研究成果の概要（和文）：1971年から2020年における、日本労務学会の研究成果と実務誌『労政時報』の記事内容をもとに、日本の人事管理に対する研究者と実務家の関心の推移について経験的に分析した。発見事実の例として、人事管理という事象の捉え方について、労使関係を中心とした複雑なステークホルダー関係の調整から、経営の戦略目標の実現のための人的資源の開発と活用への変化が生じていた。その変化は実務より研究においてより早期に見られ、かつ顕著であった。職場の業務プロセス、従業員の能力開発、非典型雇用のあり方については研究者の方が強い関心を示した。従業員の安全衛生、法律の制定や改正への対応については実務家の方が強い関心を示した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の分析結果を踏まえると、研究者にとっては、これまで関心を示してこなかった具体的トピックについて、社会現象についての様々な概念や様々な社会調査の手法を使った描写、さらには問題解明の道筋の提示が期待される。また、実務家にとっては、人事施策の導入や運用といった人事管理をめぐる様々な出来事に対し、因果推論の理論や方法を用いた本質的理解、そのための研究者との協働が期待される。

研究成果の概要（英文）：Based on the articles of the Japan Society for Human Resource Management and the those in the business journal "Rosei Jiho" during the period 1971-2020, we empirically analyzed the changes in the interest of researchers and practitioners in human resource management in Japan. As an example of the findings, there has been a shift in the way of understanding the phenomenon of people management from the coordination of complex stakeholder relations, mainly labor-management relations, to the development and utilization of human resources for the realization of management's strategic goals. The change was observed earlier and more pronounced in research than in practice. Work processes, employee development, and non-regular employment were of greater interest to the researchers. Practitioners were more interested in employee health and safety and response to legislation and amendments.

研究分野：人的資源管理論

キーワード：人事管理 研究と実務のギャップ 体系的文献レビュー 計量書誌学

1. 研究開始当初の背景

これまでの人事管理研究における先行研究レビューは、必ずしも体系的になされてこなかった。第一に、「人事管理と業績のリンク (Dyer and Reeves, 1995; Jiang, et al., 2012; Paauwe and Boselie, 2005)」や「戦略的人事管理 (Lengnik-Hall, et al., 2009; Way and Johnson, 2005; Wright and MacMahan, 1992)」などの特定の概念や、「報酬 (Gupta and Shaw, 2014)」や「採用 (Ryan and Ployhart, 2014)」や「労使関係 (Godard and Delaney, 2000)」などの特定の人事機能に着目するという意味で、必ずしも網羅的ではなかった。第二に、レビュー対象となる先行研究の収集や、収集された先行研究の要約・紹介のあり方が、著者の関心・志向や情報収集力により強く規定されるものであった。

そうした動向を踏まえ、本研究では、近年の社会科学領域において普及しつつある「体系的文献レビュー (systematic literature review。以下、SLR)」と呼ばれる計量的な分析手法を用いて人事管理研究のレビューを行うことを通じて、当該研究領域の「これまで (状況把握)」と「これから (方針提案)」について、具体的な提示を行おうとした。そこでは、人事管理研究についての従来の SLR (e.g. Deadrick and Gibson, 2007; García-Lillo, et al., 2016; Markoulli, et al., 2017) では検討対象とされてこなかった「日本の人事管理研究」を検討材料とすることで、SLR の有用性の確認、手法の彫琢に加え、日本の社会的・学術的な文脈を踏まえた、「これまで」の理解と、「これから」の提示を目指した。こうした背景・関心に立つ本研究の中核的な問いは、以下の通りであった。

- A) これまでの日本の人事管理研究は、どのような関心に支えられてきたか？
- B) 各関心領域で取り扱われてきた事象・概念、さらには関心領域の大きさの違いは、どのようなものであるか？
- C) 関心の構造は、時期を経てどのような推移を経たか？
- D) 各関心領域を代表する研究業績 (論文や書籍)、研究者にはどのようなものがあり、そこではどのような議論が行われてきたか？

こうした関心背景の元に進められた研究であったが、新型コロナウイルス感染症の流行の影響もあり、研究期間を2021年度末から2023年度末に延長した。それに伴い、分析対象を「日本の人事管理」に関する研究者の関心に加え、実務家の関心に広げた。既述のAからCの問いに基づく分析を実務界における言説を対象に行い、研究者の関心と実務家の関心を比較した。

2. 研究の目的

本研究では、1971年以降の50年間を分析対象に、日本の人事管理について、研究者と実務家がどのような関心を持ってきたか、両者の関心の持ちようにはどのような推移や違いがあったのかについて、経験的に検討した。これまでの研究者は、実務の動向について、理論的あるいは経験的な根拠に基づき、実態の描写をし、その是非を評価し、処方箋や内省のきっかけを実務家に提供しようとしてきた。ただし、人事管理に近隣する領域、あるいは他国の人事管理に関する先行研究では、研究者と実務家の間に少なからず距離があることが示されてきた。研究者の主要な問題関心や、それに基づいた理論や発見事実を、実務家が取り扱うことは稀であった (Deadrick & Gibson, 2007, 2009; Rynes et al., 2007)。実務家が注力する人事管理上のトピックにもかかわらず研究対象とされないケースも少なからずあった。(Markoulli et al., 2017)

これらの背景には、研究成果も含む知識に対して求めるものについての、研究者と実務家の間でのずれ、あるいは研究成果への距離の違いがあると考えられる。研究者が追求する科学的厳密性が実務家にとっては二次的な重要性しか持たないことも多いだろう。また、企業業績の最大化など人事管理の実務家のニーズに沿った研究が、複雑な実情を見落とししたある意味で分かりやすい処方箋を示すため、結果として実務的有用性に至らない可能性もある。さらには、たとえ科学的知識に触れる動機があっても、実務家にとってそれらへのアクセスが容易でない。これらが

研究者と実務家の相違について、先行研究の検討から浮かび上がる具体例である。

こうした事柄に関連する検討が日本の人事管理領域を対象に行われたことはなかったが、その検討こそが本研究の目的であった。

3. 研究の方法

本研究では、(1)研究者が「よい人事管理」の実現のために社会に向けて発信してきた言説のレビュー、(2)人事管理研究における SLR についての体系的検討 (SLR の SLR)、そして (3)日本の人事管理の研究会及び実務界における言説についての我々自身による計量書誌学 (bibliometric) 的手法による体系的検討を行った。

第一に、我々は、アメリカおよび日本の人事管理研究の蓄積に着目し、100 年余りの人事管理研究が実務、さらには実務を取り巻く状況をどのように捉え、どのような貢献を果たそうとしてきたかについて、一部の文献の内容をもとに、検討した (cf. 江夏, 2023)。アメリカの研究の流れについては、科学的管理法、Personnel Management 論、人間関係論、人的資本論、人的資源管理論、戦略的人的資源管理論に着目し、描写した。日本の研究については、こうしたアメリカの流れを前提に、科学的管理法についての様々な受け取り方、「能力主義管理」の生成と普及をめぐる評価、「成果主義」「ジョブ型」を巡る挑戦や混迷を踏まえた人事部門が持つべき複眼性に関する研究者の指摘を紹介した。

少なくとも一部の研究者が、実務への還元を目指した言論活動を行ってきたわけだが、研究界全体として見た場合、十分に奏功していない。科学的知識と実践的知識は、その由来や目的からして、一体化できるものではないし、またすべきものでもない。しかし、今日の研究者と実務家を取り巻く環境は、両種の知識の間のズレや断絶を、必要以上に大きくしている可能性がある。そうした中では以下のようなことが意義深いものになる。例えば、研究者と実務家がそれぞれの活動を行うために他方の動向を参照できるようにしておく。また、相互の参照や交流を通じて自分たちが抱いてきた信念や知見が否定されたり、自ら刷新したりすることに対して前向きになることも、研究者と実務家の双方にとって有益だろう。

第二に、我々は、本の人事管理の研究と実務における関心の構造や推移を検討することに関する、方法 (論) 的特徴について検討した。研究と実務における関心に迫るため、本研究では、二つの世界で産出された言説に関する文献レビューを行った (cf. 江夏, 2024)。文献レビューは、既存の知見の特徴、とりわけそこに潜む矛盾やギャップを示し、将来の研究への道筋を示すという点において、当該研究領域の発展には欠かせない (服部, 2020a; Sayer, 2018)。近年の経営学領域においては、問いの設定、レビュー対象文献の収集・除外・検討において、従来以上に定式化・標準化された手続きを用いることで、レビュー対象の全体傾向を正確に検討できるとする「体系的文献レビュー (systematic literature review; SLR)」が普及した (Briner & Denyer, 2012; Rousseau et al., 2008; Tranfield et al., 2003)。

一言で SLR といっても、取り扱う文献の種類に応じてそのスタイルは多様である (Rousseau et al., 2008) が、研究者による定性的な解釈は必ず入る。研究者は、レビュー対象についての解釈の内容や基準を明確にすべきだが、それは、先行研究の様々な主張における首尾一貫しない点、そこから浮上する統合的な視点、さらには新たな論点を浮上させるためにも、必要なことである。自らの研究から定性的な解釈を排除するのではなく、定性的な解釈を自らの研究の独自性や価値を定め、伝えるドライバーとすべきなのである。このことは、収集された文献が有する定量的または定性的な情報を統計的に分析する「計量書誌学 (bibliometrics)」的な手法を用いる際にも、例外ではない。

我々はさらに、人事管理研究における SLR の普及の傾向と、その実例について検討した。ここからは、SLR を行うにあたっての課題が浮上した。まず、レビュー対象の設定や結果の解釈におけるバイアス排除は不可能であるが、バイアスの背景には、先行研究や研究者自身が抱える「組織とはこのようなものだ」「組織とはこのようなものであるべきだ」といった組織観があるため、そこに自覚的でなければならない。また、個別の研究あるいは研究領域全体についての検討の結果としてある主張を行う際には、「エビデンス」としてのレビュー対象が直接的に言及しているとは限らない、時代動向も含めた社会的要因について推論することが必要となる。

第三に、我々は、日本の人事管理の研究と実務に関する SLR を行ったわけだが、その対象と

なる文献と、その分析手法は、以下の通りである。

研究領域での関心やその推移を解明するため、日本労務学会が1971年から2020年までに生み出してきた文献の様々な情報をデータベースに記録した上で、各文献のタイトル、各文献が引用する文献（被引用文献）についての文字情報を、分析対象とした。また、実務領域での関心やその推移を解明するため、戦前から刊行されてきた実務誌である『労政時報』の、1971年から2020年までの主要記事（「特集」と「相談室」に所収）のタイトルをデータベースに記録した上で、その文字情報を分析対象とした。

分析対象としたこれらの文献の、SLR、とりわけ計量書誌学的手法を採用する先行研究に見られない特徴としては、公開されたデータベース上に情報がない、日本語で書かれたためにグローバルなアクセスが困難、という点がある。そして、日本労務学会の文献については、機関誌（『日本労務学会誌』）以外の、全国大会での研究報告内容に関する文献については、非公刊で、学術文献としての一定以上の形式や水準が体系的に保証されておらず、内容面で萌芽的な性質を有することもある。こうした「灰色文献」は、一般的にはSLRの対象として除外されがちであるが、とりわけメタ分析に代表される集約的合成（Rousseau et al., 2008）においては、特定の因果関係に関する体系的な手順に基づく研究のみを分析対象とすることが望まれるため、その傾向は顕著である。もっとも本書では、経験的研究にとどまらず、日本の人事管理研究において論じられてきたことの全体像の把握を目的としている。その場合、「灰色文献」も分析対象に含めて研究界の幅広い動向を捉えることは、むしろ積極的に行われるべきと判断した。

分析手法についてより具体的に述べると本研究では、研究者の関心を示す文献と実務家の関心を示す文献のそれぞれについて、まず、タイトルや被引用文献といった、分析対象が有する文字情報に含まれる様々な語句の登場頻度ランキングを示した。その上で、サイエンス・マッピングとも呼ばれる、頻出語句間の共起ネットワークの描写を通じ、研究者や実務家の関心を構成する主要な要素を抽出した。関心の構造が時期を経る中でどう推移するのかについても、その中で検討した。

4. 研究成果

我々はまず、日本労務学会が1971年から2020年までの期間に産出してきた研究成果を分析対象として、日本の人事管理研究における関心の構造と推移を分析した（cf. 江夏・田中・余合, 2022）。関心の推移を分析するため、50年の分析期間を前期（1971～1987年）、中期（1988～2003年）、後期（2004～2020年）に区分した。

計量的なテキスト分析を行った結果、以下のことが明らかになった。労使関係への研究者の関心は、徐々に、しかし明らかに低下した。企業および従業員本人によるキャリア形成への関心が、時代（時期）を経るごとに強まった。これらの変化を裏付けるものとして、人事管理という事象の捉え方についても変化が見られた。当初は、労務管理論や労使関係論が含意するような、経営者や従業員を含む様々な利害関係者の交換関係を人事施策の制定と運用を通じて安定化させるというものであった。その後は、（戦略的）人的資源管理論が含意するような、経営環境への適応のため従業員の意欲、能力、行動を経営者主導で開発し、展開するための、様々な人事施策や管理活動、コミュニケーションが連携した全体性への視野が持たれることが増えた。

次に我々は、日本労務学会の文献データベースに着目しつつ、異なったアプローチから、研究者の関心やその推移を浮かび上がらせた。分析対象となった各文献が引用してきた文献の中で、引用頻度が高かった文献を集計し、その内容、そして50年間での引用傾向の推移について分析した。前期では、企業の人事管理、企業と従業員の関係性について、内部労働市場や集団的労使関係に基礎付けられたものとして捉える、制度論的な視座が多く採用されていた。こうした視座は、中期においても継承されているが、制度的環境との相互的な影響関係の中でどのように人事管理が形成、遂行されるかという観点は薄れた。その反面、実際の人事管理と制度的環境との関係について、均衡した、別の言い方をすれば経営目的から見て合理的なものとして捉える傾向が強まった。あるいは、均衡した関係性について経験的研究を通じて導出するアプローチが増加した。主として経営者や株主の利害に即した形で人事管理の合理性を定義し、合理的な人事管理のあり方を現状から読み解く姿勢は、この時期に増加した組織行動論的な研究にも共有されている。後期においては、制度論と行動論の並立状態は維持されつつ、こうした合理的な人事管理の

あり方を経験的に解明する実証主義的志向がさらに強まった。

最後に我々は、日本の人事管理に関する主要な実務誌でありつづけた『労政時報』の50年分の文献、とりわけ全社的な人事管理のあり方に関わる「特集」所収記事と、日常の労務対応に関わる「相談室」所収記事といった異なる内容に着目し、実務家の関心の特徴や推移を明らかにした。まず、「特集」記事においては、賃金相場、それに付随した調査結果、人事管理についての企業事例、労使協議の動向への関心が一貫して持たれてきた。法改正の動向についても同様である。ただし、時期を経るに連れて、企業あるいは人事部門として、こうした人事管理を取り巻く様々な条件にどう向き合い、対処していくかという、実施の仕方への関心が強まった。また、「相談室」記事においては、労働災害や労働関連保険に代表される、種々の労働費用の算定や拠出の在り方に関する関心の強さが現れた。ただし、この関心は時期を経るごとに幾分弱まり、その代わりに労働時間や休業・休暇に関するもの、すなわち、従業員の働き方や休み方への関心が強まっていった。

詳しい説明は今週刊行予定の書籍（終章）で行われる予定であるが、こうした検討を通じて明らかになった、人事管理という事象に対する日本の研究者と実務家の関心の異同には、いくつかのパターンがある。まず、同じ事象に対する異なる関心の有し方が観察された。具体的には、「人事管理についての概念的把握が、戦略起点（研究者）か利害関係起点（実務家）か」、「人事管理の望ましさの基準が、経験的・理論的な根拠（研究者）か新しさ（実務家）か」、「従業員個人の位置付けが、企業組織の一部（研究者）か外部（実務家）か」、「従業員に対するインセンティブについて、報酬の基準・機能により着目する（研究者）か水準・形式により着目する（実務家）か」、「従業員の働きやすさの確保について、働き方により着目する（研究者）か休み方により着目する（実務家）か」、である。

研究者の方が強い関心を有しているトピックもいくつかあった。それは例えば、「職場の業務プロセス」、「従業員の能力やキャリアの開発」、「非典型雇用のあり方」、「日系多国籍企業や海外企業の人事管理」であった。逆に、実務家の方が強い関心を有しているトピックもいくつかあった。それは例えば、「従業員の安全衛生」、「従業員への不利益提示」、「法律の制定や改正への対応」であった。

研究者と実務家の間のずれの背景には、科学的知識と実践的知識という、研究者と実務家が有する知的背景の違い、そして、科学的厳密性と実務的有用性という知識に対して寄せる期待の違いがあると考えられる（Aram & Salipante, 2003; 松嶋・早坂, 2014; Rousseau, 2012）。また、こうした知識の性質や利害の違いから、さらには時間的制約（DeNisi et al., 2014）から、実務家が科学的知識にアクセスする障壁があると考えられる。これらの複合的な結果として、実務家から見て、研究者が産出する科学的知識は「行為可能な知識」として十分なものと理解されず、利用されてこなかったのである。

これまでの議論を踏まえると、研究者に対しては、「人事管理という複雑な事象の本質について、実務から遊離した概念や変数のセットを通じて簡潔に把握しようとすることで、人事管理の全体的あるいは深層的な構造や人事管理が遂行されるプロセスに関わる論理など、人事管理の本質の把握から遠ざかる可能性はないか？」という反省を促せる。また、実務家に対しては、「自社、他社、社会全体の人事管理に関する様々な具体的な事象に着目することで、その全体的あるいは深層的な構造や、人事管理の遂行プロセスについての論理的な把握まで及ばず、せっかく得た知識が自らの実務に根付かず、有効性を損ねる可能性はないか？」という反省を促せる。

研究者と実務家の双方が、自身の関心を追求することに付随するこのようリスクを認識し、対処することは、他方の人事管理に関する関心やアプローチを理解し、自らの関心やアプローチと折に触れて照合させることで進みやすくなるだろう。研究者にとっては、科学的知識を構成する理論やエビデンス、その根底にある概念や尺度を、研究者のみならず実務家にとっても有用性を感じさせる、あるいは理解可能なものにすることが期待される。実務家にとっては、自らの実践的知識を、科学的知識の参照が可能な形で、あるいは科学的知識の不備を明示できる根拠として、言語化できるようにしておくことが期待される。人事管理という社会現象をどう捉え、その把握の下で何がなされ、生み出されているのかについて、実例と理屈、個別と一般、科学的知識と実践的知識を重ね合わせることで、その中で生じる競合、融合、差異化が、人事管理に携わる人々がその本質に迫るのに必要な照準を備えることにつながるのかもしれない。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 江夏幾多郎	4. 巻 DP2023-J02
2. 論文標題 人事管理における研究と実務の関係性: 架橋を目指す研究が達成してきたもの, しきれなかったもの	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 RIEB Discussion Paper Series	6. 最初と最後の頁 1-36
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 江夏幾多郎・田中秀樹・余合淳	4. 巻 71
2. 論文標題 日本の人事管理研究における関心の推移 1971年から2019年の研究成果のシステムティック・レビュー	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 経済経営研究年報	6. 最初と最後の頁 47-89
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Enatsu, Ikutaro	4. 巻 41
2. 論文標題 Japan Society of Human Resource Management	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Information Bulletin of the Union of National Economic Association in Japan	6. 最初と最後の頁 20-27
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 1件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 余合淳・江夏幾多郎・田中秀樹
2. 発表標題 人事管理論において小池和男はいかに引用されてきたか
3. 学会等名 日本労務学会九州部会 (九州大学)
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 江夏 幾多郎・田中 秀樹・余合 淳
2. 発表標題 経営学の視点から（創造的回顧 日本の人事労務研究のレビュー研究会）
3. 学会等名 日本労務学会（招待講演）
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	田中 秀樹 (Tanaka Hideki) (90567801)	同志社大学・政策学部・教授 (34310)	
研究分担者	余合 淳 (Yogo Atsushi) (50736808)	南山大学・経営学部・准教授 (33917)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------