

[博士論文審査要旨]

申請者：林有珍（イムユジン）

論文題目 育児期における女性正社員の人材マネジメント

一両立支援施策の運用と受容プロセスに注目して一

審査員 守島基博

加藤俊彦

島貫智行

本論文の目的は、育児期の女性正社員の定着と動機づけに対し、企業が行う育児と仕事の両立支援施策とその運用が与える影響とそのメカニズムについて考察することである。なかでも関心があるのは、企業の人材マネジメントの「運用原理」（人材マネジメントシステムの背後にある総合的な考え方や方針）のなかでの両立支援施策の位置づけが、正社員女性が企業と交わす「心理的契約」に影響を与え、結果、働く意欲や定着意思に影響を及ぼす過程である。なお両立支援施策とは、従業員の仕事と育児の両立を目指して、企業が提供する諸人事施策を指し、本研究では育児休業施策と短時間勤務施策が主な対象である。

この研究の優れた点は、以下の3点に集約されよう。まず第1に、これまでの研究と異なり、両立支援施策を単体で取り上げ検討するのではなく、人材マネジメントの「運用原理」の中に位置づけることで、同じ両立支援施策でも、女性正社員がその内容や運用に納得するメカニズムには複数のタイプがあることを示している点である。

第2は、両立支援施策と定着・動機づけの間に、「心理的契約」という概念を置くことで、両立支援施策を活用している女性正社員の心理状態をより緻密に描写する可能性を示した点である。心理的契約とは、働く個人が企業に対してもつ認識された権利義務関係であり、本研究では、両立支援施策が、その内容と運用に仕方によっては女性正社員のもつ心理的契約を「関係的」なものから「取引的」なものに変化させることが主張される。

さらに第3に、方法論的に女性正社員対象のインタビュー調査のみならず、企業人事部門へのインタビュー調査、さらには量的研究（インターネット調査）を組み合わせることで、上記の関係を複数の観点から明らかにしようとした点も評価される。

このように本論文は、博士論文として価値の高いものであるが、同時に幾つかの問題点も含んでいる。例えば「心理的契約」概念を導入しているが、主に分析されているのは、定着や動機づけであり、心理的契約の変容に関する詳細には踏み込んだ考察ができていないことや、企業別に人材マネジメントの運用原理を導く過程が曖昧であることなどである。

しかしながら、これらの問題点は将来的に改善可能な問題点であり、それによって本論文の価値を大きく損なうものではない。

よって、審査員一同は、所定の試験結果をあわせ考慮して、本論文の筆者が一橋大学学位規則第5条第1項の規定により一橋大学博士（商学）の学位を受けるに値するものと判断する。