

# 博士論文の進め方

— 質的研究を中心に —

禹 宗 杭

## 1. はじめに

本誌の編集委員会から私に与えられた課題は、研究の方法や研究の進め方など実践的な内容について書くように、ということであった。当初は、何を書けば、「社会人学生・留学生にとって、あるいは本学を志望しようか悩んでいる潜在的な社会人にとって、何かと有益」になり得るか、戸惑った。ただし、悩むうちに、いままで私の経験してきたことを多少なりとも客観化することができれば、少しは役に立つかもしれないと思うようになった。この小稿は、そのためのノートである。

通常の論文の体裁にちなんでいえば、本稿の課題は、研究論文なかんずく博士論文（以下、博論と略す）の進め方を実証的に示すことである。そのための方法としては、私が主指導としてその作成にかかわった9編の博論をケースとして検討する。ところで私は、理論研究ではなく主に実証研究に携わっている。なお、実証研究のなかでは質的研究に携わっている。その意味で、ここでの検討も質的研究を中心とした進め方に限定することをご了解いただきたい。

なお、まともなケーススタディーのためには、博論を作成した諸氏とインタビューを行い、かつ諸氏からの事実確認という手続きをとるべきだが、時間の制約等を勘案し、本稿では当該博論に関する「論文概評」を資料として使うことにする<sup>(1)</sup>。その点で、本稿はあくまでも筆者の主観的な検討

に止まるものである<sup>(2)</sup>。

以下、まずは博論のなかでの本論の進め方について、次に序論と結論の進め方について述べ、おわりにてタイトルについて簡単に記すこととする。

## 2. 本論の進め方

### (1) 問題関心と研究内容

一般的に、研究論文は計画的かつ体系的に書くものといわれる。問題関心にしたがって研究対象を絞り、先行研究の検討に照らして研究課題を定め、その解明にもっとも適切な研究方法を駆使して分析を行い、その結果を首尾一貫した論理で体系的にまとめることである。しかしながら、1編の研究論文でさえ計画通りにはいかないのが常である。多数の章で構成される博論の場合はいうまでもない。

では、現実的にはどのように進めればよいのだろうか。問題関心にしたがって研究対象を絞ることが出発点となるのは間違いない。これがなされなければ、研究は進められない。ただし、その後は、「関連する事実」の分析がカギを握るように思われる。1編の論文の場合は、もっとも重要な事実とそれに関連するほかの事実であり、博論の場合は、コアとなる章とそれと関連するほかの章である。その意味では、最初を書く章が非常に重要といえる。それから「関連」の探求が始まるのが常だからである。

博論作成のプロセスにおいてよく使われるたと

えとして、「鉾脈に当たる」というものがある。これは、語感通り、掘っても掘っても枯渇せず成果が出てくることを意味する。この際、「鉾脈」とは、一方ではアイデアを意味するが、他方では資料を意味する。いな、資料の「山」を意味するのが普通であろう。資料なしにアイデアだけが連続して閃くことはあまりないからである。よって、関連する事実を分析するためには、関連する

資料に出会うか、関連する資料を発掘することが重要となる。出会いのためには「運」も一定程度働く。そして、発掘のためには何より根気が求められる。

〈表1〉は、本稿が対象とする博論の主な問題関心と各章の内容をまとめたものである。問題関心に沿って、各章が関連する事実の探求として配置されていることがわかる。博論Aを例に取り

表1 本稿が対象とする博論の主な問題関心と各章の内容

記号	問題関心	章 立 て
A	戦後初期における労働協約の分析	第1章 戦後初期における労働協約の一般的な特徴 第2章 戦後初期における解雇約款の分析 第3章 戦後初期における賃金制度の実態 第4章 戦後初期における企業内福利厚生の変貌 第5章 戦後初期における経営協議会の性格
B	中国民営企業の人事・賃金制度と実態の分析	第1章 H社をとりまく労働市場 第2章 H社の賃金管理 第3章 H社の昇進管理 第4章 Q社とM社の事例
C	経営形態の転換が求められている公立病院の課題とその解決策の検討	第1章 公立病院の経営形態と役割 第2章 公立病院の内部留保資金に影響を与える要因 第3章 公立病院の看護師の勤続意思に影響を与える要因 第4章 地方公営企業法一部適用による公立病院経営の優位性 第5章 地方公営企業法一部適用による経営改善に関する事例分析
D	デンマークのフレキシキュリティと社会扶助受給者に関する分析	第1章 欧州におけるフレキシキュリティ 第2章 デンマーク・モデルの生成と変遷(19世紀後半～現在) 第3章 就労支援のガバナンス 第4章 社会扶助受給者の就労支援における実践プロセス
E	医療機関における能力・役割主義人事制度の導入と今日的課題の検討	第1章 医療機関における経営管理の特殊性 第2章 病院専門職人材(プロフェッショナル)の育成とその特性 第3章 X病院医師の活性化と人事賃金制度改革 第4章 H会グループの業績拡大と人事制度 第5章 医療職と病院の活性化
F	一連のM&Aを経験した外資系企業における経営戦略と雇用・処遇マネジメントの分析	第1章 先行研究レビュー 第2章 E社をめぐるM&AおよびHRMの変貌 第3章 M&Aと人員適正化の意思決定プロセス 第4章 M&Aと人員適正化のマネジメント 第5章 ベイフォーパフォーマンスの制度設計と人材マネジメント 第6章 従業員インセンティブと人件費のマネジメント 第7章 E社をめぐるM&Aに伴う雇用・処遇の変化が従業員に与えた影響
G	日経連・日本経団連のとってきた賃金政策と定期昇給に関する政策の分析	第1章 先行研究と分析枠組み 第2章 経営権としての定期昇給と職務給の導入 第3章 生産性に基づく賃金決定と定期昇給 第4章 雇用の多様化がもたらす賃金体系の変化と定期昇給
H	農村高齢女性によるグループ経営の継続性の解明	第1章 高齢女性グループの組織内関係 第2章 高齢女性グループと家族・集落との関係 第3章 高齢女性グループと地域諸団体との関係
I	組織社会化の観点から新人看護師育成の現状と課題を検討すること	第1章 看護実践の場における人材育成に関する課題と対応 第2章 「新人看護師研修ガイドライン」活用の実態 第3章 新人看護師における社会化の実態とその影響要因 第4章 実践の場における新人看護師の社会化に関する主体的な学習

出所：それぞれの論文概評に基づき、筆者作成。

上げると、戦後初期における労働協約を分析するという問題関心のもと、第1章ではその一般的な特徴を考察し、第2章から第4章までは団体交渉の内容に当たる解雇・賃金・福利厚生をそれぞれ分析し、なお第5章では団体交渉の手続きに当たる経営協議会を分析している。博論Bであれば、中国民营企业の人事・賃金制度と実態を分析する問題関心のもと、第1章から第3章までは代表的な企業H社を対象に、それを取り巻く労働市場とH社自身の賃金と昇進を分析し、第4章ではH社のケースを相対化するためにほかのQ社とM社の事例を分析している。

これに対し、博論Cは若干異なる特徴を示す。この場合も、公立病院の課題と解決策の検討にターゲットを絞っている点では変わりがない。ただし、第1章ではその経営形態を考察し、第2章では内部留保資金を検討する一方、第3章では公立病院に働く看護師の勤続意思を研究課題とし、第4章と第5章では地方公営企業法一部適用による公立

病院経営の優位性とその経営改善を分析するなど、各章の向きは多少異なるものとなっている。より多様な角度から対象に迫る形になっているといえよう。

ほかの博論ではどうだろうか。DとIがやや多様な角度から各章を構成しているといえる。反面、EとFとHは絞られた事例の分析に依拠している。一方、Gの場合は、全体のテーマは同一で、各章は時代区分に沿ったものとなっている。

## (2) 研究方法

以上のような特徴は、研究方法と直結する。本稿が対象とする博論の主な研究方法をまとめた〈表2〉に依拠し、研究内容と研究方法との繋がり方をみよう。表から、集中的なケーススタディーを実施しているのが、B・E・F・Hであることがわかる。それぞれ1~3の企業あるいはグループを対象として、内部資料の検討や聞き取り調査などに依拠しつつ綿密な事例分析を行った。私の

表2 本稿が対象とする博論の主な研究方法

記号	研究方法
A	戦後の雇用慣行の形成を、労使の間に定められたルールおよびそれを支えた規範意識から説明するために、単組レベルの8,265件の労働協約をフィルタリングし、そのうち3,428件を対象として分析を行った。
B	中国の純粋な民营企业が集積している浙江省寧波市にターゲットを絞り、第1章から第3章まではH社を対象として、全従業員の人事データに基づき、精緻な事例分析を行い、第4章では補助的にQ社およびM社を対象とした事例分析を行った。
C	第2章では地方公営企業年鑑の個別病院財務データを活用して内部留保資金を目的変数として重回帰分析を行い、第3章では5病院的常勤看護師の職員意識調査のデータに対して重回帰分析などを行った。一方、第4章では地方公営企業法一部適用の経営形態を採用しかつ恒常的に経常収支の黒字を実現している公立病院の事務長を対象としてアンケート調査を実施し、第5章では市町村立の2つの中小病院を対象にケーススタディーを行った。
D	文献および統計に基づくほか、南デンマークレギオンのスヴェンボーコムーネを対象にケース・スタディーを実施した。ケーススタディーでは、ジョブセンターに務めるソーシャルワーカーに対するインタビュー調査、および実際のアクティベーション・プロセスの観察などに依拠した。
E	基本的にケーススタディーに依拠した。ケースとしては、近年、人事賃金制度の改革を進めてきた二つの大手医療法人を取り上げ、それぞれの内部文書および聞き取り調査に基づき、制度と実態の両側面において詳細な分析を行った。
F	いくつかの外資系企業（Pグループ、Qグループ、Rグループと記す）による一連のM&Aを経験した、ある生命保険会社の事例を素材として、精緻なケーススタディーを行った。
G	日経連と日本経団連の公開資料及び内部資料に依拠した。具体的には、日経連が公表した提言・意見書や『賃金交渉の手引き』など公式文書のほか、『経営者』および『週刊日経連タイムス』に掲載された論文と記事、職能給や職能資格制度などについて日経連が刊行した書籍、「定期賃金調査」などの統計資料、そして「労政資料」などである。
H	S県内に設置されている「3点セット」（農産物加工場、農産物直売所、農村レストランが同一敷地内に整備されている施設）を選び出し、そこで10年以上活動している3つの高齢女性グループを対象として、詳細な聞き取り調査を実施した。
I	第2章では新人看護職員の研修責任者を対象としてアンケート調査を実施し、第3章では新人看護師を対象として入職後3か月目・6か月目・12か月目に相当する時期に計3回のアンケート調査を実施した（質問紙を用いたパネル調査）。第4章では入職後2年目の看護師を対象としてインタビューガイドを用いた半構造化面接を実施した。

出所：それぞれの論文概評に基づき、筆者作成。

かかわる博論においては、人的資源管理や雇用慣行あるいは組織活動に関連するものが少なくなく、この場合は企業や組織を対象としたケーススタディーがよい研究方法の一つとなるので、以上のような事例分析はある意味では当然といえる。なお、より広い意味での労使の意識や行動および政策を研究するためには文献研究がもう一つの有効な方法となる。それに依拠したのがAとGである。Aの場合は、3,428件の労働協約を分析した。そしてGの場合は、関連する文献を網羅的に検討した。

一方、より多様な方法を組み合わせることも可能である。C、DおよびIがそれで、Dからみると、この場合は、文献研究のほか、インタビュー調査と事例観察などに依拠した。Iの場合は、文献研究のほか、一時点でのアンケート調査およびアンケートを用いたパネル調査、そしてインタビューガイドを用いた半構造化面接を併用した。なお、その分析においては定性的な方法とともに、特に第3章のパネル調査の分析においては重回帰分析など定量的な方法を組み合わせており、当該テーマのような研究領域においては理想的な形となっている。このような組み合わせはCにおいても行われており、文献研究のほか、財務データや意識調査データに基づいた重回帰分析、およびアンケート調査とケーススタディーを並行している。

以上から、次のようなことがいえる。基本的には、特定の事例を綿密に観察・分析し、そこから有意義な仮説を提起しようとする場合はケーススタディーが適切で、すでに提起されている仮説を検討しその有効性を検証しようとする場合は定量的な方法が適切である。一方、歴史的な事柄を説明しようとする場合は、当然ながら文研研究が中心となる。ただし、多様な方法を組み合わせることも可能で、それは説明しようとする研究課題の性格による。

一つ留意すべきは、研究方法が必ずしも研究課題によって演繹的に導かれるわけではないということである。「研究課題→研究方法」が定説ではあるが、現実では「研究方法→研究課題」も珍しくない。平たくいえば、自分の可能な方法で事実

の分析を重ねてしているうちに、研究課題が徐々に明確になってくることである。その意味でも、ケーススタディーか定量的な分析かあるいは歴史研究かを問わず、まとまったデータ・セットの用意／発掘が重要といえよう。

### 3. 序論と結論の進め方

#### (1) 出発点としての事実発見

特に実証研究の場合は、前述したような本論をおおむね完成させた段階で、序論と結論の作成に入るのが通常である。序論と結論は基本的に同時進行となる。序論でたとえば、「本論文の研究課題は、第一に…、第二に…である」とした場合、結論では、「序論で提起した研究課題に対し、本論文では第一に…を解明し、第二に…を解明した」となるからである。

ただし、これが容易でないことに、問題の所在がある。それは、一つには、第一と第二（と第三…）とが内的に密接に繋がらないといけないからである。たとえ一つの章（一つの章は通常一つの研究課題を解明する）としては完成度が高いとしても、章同士で内的に繋がってなければ、博論としてはまとまりに欠けることとなる。もう一つには、第一と第二（と第三…）のそれぞれ、およびその繋がりが新規性すなわちオリジナリティーを有しなければいけないからである。すでに誰かが言っていることをなぞるだけでは学術的な意義はあまりないこととなる。

上記一つ目の関門は、本論の各章が、前述したように互いに関連し合っていれば、そのハードルは低くなる。しかしながら、この場合でも課題は残る。相互が単に繋がっていると、それらをより広い「概念」で包み込み、あるいはより深い「概念」で関連付けるのとは、次元が異なるからである。なお、概念が課題となるにつれ、一つ目の関門の連続線上には上記二つ目の関門が立ちほだかることとなる。通常、新しい概念の提起如何あるいは既存概念をめぐる新しい解釈の提起如何が、オリジナリティーを立証するための決め手となるからである。その意味で序論と結論は、本論

からの「飛躍」を求めるものといえる。

この飛躍が思うように進まないことが、多くの人を苦しめる。しかしながら、飛躍を成し遂げるのに王道はない。考え抜くだけである。そして、その出発点は、ほかならぬ本論で仕留めた「事実の発見」である。実証論文においてはこれこそ重要で、事実発見を「温める」うちに、飛躍のきっかけをつかめるようになるのである。

〈表3〉をみよう。これは、本稿が対象とする博論の主な事実発見をまとめたものである。これらがなぜ「発見」なのかは、各々の論文を読まないとなかなかわからないが、共通的には次のようにいうことができる。第一に、分析したデータが示してくれる事実に興味深さと学術的な意味があ

ることである。第二に、先行研究に照らしてみてもユニークさが認められることである。

## (2) 熟考と格闘をバネとした飛躍

では、これらの事実発見から出発して、どのように飛躍を成し遂げられるか。飛躍のためにはバネが必要となる。そのバネは、ただし特別なものではない。自分の発見した事実に意味を持たせるための熟考と、先行研究なかでも通説といわれる代表的な研究との格闘に他ならない。「発見された事実⇔事実の意味⇔先行研究」を「往復」するなかで得られたある種の閃きが、飛躍を導き出すこととなる。

この熟考と格闘は並行して進むが、ある時は考

表3 本稿が対象とする博論の主な事実発見

記号	主な事実発見
A	戦後初期、労働者が労使関係ルールのうち、実体にかかわるものとしてもっとも重視したのは雇用人事であり、手続きにかかわるものとしてもっとも重視したのは経営協議であった。前者の核をなした解雇規制は、「経営側は労働者を勝手に解雇できない」という規範意識に支えられ、後者は、労働者一般を企業のメンバーとみる考え方に支えられていた。
B	労働市場においては、労働力の企業内定着が進んでおり、労働市場の類型としては「企業規模別分断モデル」といえる。賃金においては、外部労働市場に対する優位性と、従業員が企業に留まりながら自らの能力と生産性を高めるインセンティブとを両立させようとし、企業内部の賃金格差は大きくない。昇進においては、学歴間の明確な分断は存在せず、ブルーカラーからホワイトカラーへの転換も相当程度見られ、全体的には内部キャリアを重視する傾向が強い。
C	第一、公立病院の役割は、「適正医療の推進や保健予防活動強化による医療費上昇の抑制」である。第二、医療収支に影響を与える要因は、「病床利用率」である。第三、看護師の勤続意思に影響を与える要因は、「仕事の張り合い」である。第四、小規模な公立病院の経営形態としては、地方公営企業法の全部適用よりは一部適用のほうが優位性を持ち得る。
D	第一、新たな雇用政策実行体系と社会扶助制度との関係では、国と基礎自治体にその権限と役割が二極化された。第二、異なる年齢層に対するアクティベーションの影響は、若年者に対しては一定程度機能するが、40歳以上の場合には効果が低下する。第三、アクティベーションにおける福祉行政と雇用行政との協同においては、求職情報などの雇用サービスを社会扶助受給者も共有できるようになった。
E	医師の育成とかかわっては、そのベースとなる課業一覧表および職能・役割要件書を各病院で作成し、それに基づいて必要な教育を施し、人事管理を展開することが必要である。医師の活用とかかわっては、職能・役割要件書を基準に昇格・昇進審査を厳格に行なうことが重要である。また、本人の意思と適性を受け止める複線型人事制度を導入することも重要である。
F	経営戦略とHRMの関係性においては、企業グループによって重視する利益指標や利益を考える時間タムが異なることから、各グループの財務的性格として、短期的/中期的/長期的な経営タイプにそれぞれ分類することができる。この際、各グループの財務的性格と、人材マネジメントの考え方や変動賞与制度との間には適合性がある。
G	第一に、1950年代における定期昇給の役割を、考課的昇給の導入と関連付けて解釈した。第二に、日本企業による職能給の導入・定着を、考課的昇給と深くかかわるものとして解釈した。第三に、マクロ的な側面で定期昇給の担った役割を浮き彫りにした。第四に、近年における日本経団連の賃金政策、特に「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度」を、社会的な賃金格差問題と関連付けて解釈した。
H	継続グループの場合、組織内管理においては、いわゆる労働者協同組合的管理と企業組織的管理との接点を意識的に作り上げている。家族・集落との関係においては、組織内管理で培った主体性がバネになって、家族・集落のなかで理解と協力を得る経路が出来上がる。地域諸団体との関係においては、諸団体とグループとの間に適度の距離を維持することが必要である。
I	新人看護師は、(A)日々の仕事を通じた専門的な能力だけでなく、(B)組織で働くために必要な技能や態度も身につけていた。(B)の技能の習得には、看護基礎教育歴、配属希望、困った時に聞きやすい雰囲気という3つの要因が影響した。そして(B)の学びは、アセスメントの実施や知識の増加、患者の見方の広がり、様々なケア方法の学習、患者に適した目標の設定等をもたらしており、組織社会化に関する学習が看護専門職としての能力向上に関与することが確認された。

出所：それぞれの論文概評に基づき、筆者作成。

えが拡散して始末が付けられず、ある時は考えが深まったように見えるものの何を探求しているのかわからなくなるなど、その着地は容易でない。この際、重要なのは、自分のよりどころの設定と、それによる考えの「凝縮」である。このプロセスはまさに個別的なもので、それによって論文の個性が決まるといって差し支えなく、一般化はなかなかできない。

ただし、経験的には、おおむね二つの経路に沿って進むとみられる。一つは、切口の差別化である（以下、第一の経路といおう）。ここで切口とは研究対象へのアプローチを意味する。研究対象が同じだとしても、それに対する切口は複数あり得るのである。もし、異なる切口からみえてくる事象が、従来の切口からのものと異なるのであれば、オリジナリティーが主張できる。もう一つは、事実の差別化である（以下、第二の経路といおう）。一般的に通説は、一定の事実の集合とその相関に依拠する。もし、自分の発見した事実が、通説の依拠する事実と異なるのであれば、自分の発見に基づいて新たな仮説を提起することができる。むしろ、第一の経路と第二の経路は両者択一のものではない。主たる経路としての比重が違うだけで、両者は相互補完的である。本稿が対象とする博論を例にとり、少し具体的にみよう。

Aの場合は、第一の経路に沿って進められた。通常、労使関係研究においては、賃金や雇用を規定するルールの解釈に焦点を合わせる。Aも労働協約というルールの集合体を研究対象とした。しかし、ルールの解釈だけでは先行研究との差別化が困難と思った。それで、規範に注目することにした。つまり、ルールの背後でどのような規範が働いているのかを究明することにオリジナリティーを求めたのである。結果、当事者たちが抱いたとみられる「労働者観」だけでなく「企業観」にまで射程を広げ、戦後の労働協約は、「企業を資本家個人のものとしてではなく、社会の公器として考える」規範意識によって支えられていたと主張したのである。

Bの場合は、第二の経路に徹した。自分の発見をよりどころにして、通説と真っ向勝負する道を

選んだのである。通説では、中国民营企业の人事労務管理は仕事中心・成果中心で、労働力は流動する傾向が強く、労働市場は戸籍別・学歴別に分断されているとされた。しかし、事例分析を進めるなかで、観察される事実が通説とは異なることに気づくようになった。対象とした事例からは、むしろ労働力の企業内定着が進んでおり、人事労務管理も定着を促す性格が強く、企業内部の賃金と昇進の格差は大きくなく、学歴間の明確な分断もみられなかったのである。これに基づきBは、中国の民营企业の労働者は企業に定着する動きをみせており、労働市場は戸籍別・学歴別に分断されるのではなく、むしろ企業規模別に分断されているという新たな仮説を提起するに至ったのである。

Cは、基本的には第二の経路に沿ったが、自ら実務に携わるなかで得られた実感をよりどころとした。その現場感覚に基づき、政策論議における差別化に向けてエネルギーを集中した。当時、公立病院に対しては経営形態の見直しが求められており、従来のような地方公営企業法の一部適用ではなく、その全部適用が望ましいという議論が展開されていた。これに対してCは、関連する研究を進めるなかで、一部適用のほうがむしろ優位性があるかもしれないことに気づくようになった。それで、懸案の医療収支には「病床利用率」が影響を与え、看護師の勤続意思には「仕事の張り合い」が影響を与えるという自らの事実発見をふまえ、小規模公立病院の経営形態としては、一部適用のほうが、「病床利用率」と「仕事の張り合い」を高めるにあたって、優位性を持ち得ると結論付けたのである。

Dも、基本的に第二の経路に沿った。デンマークの社会扶助というテーマ自体新規性を持つものであったが、そのなかで見つかった事実発見の意味を追求した。Dが対象とする研究領域において、アクティベーションとしての就労支援は、少なくとも雇用の実現に対しては効果があると常識的には考えられていた。通説も、これを支持する傾向があった。しかし、Dの観察した結果、アクティベーションの影響は年齢別に異なり、若年者

に対しては一定程度機能するが、40歳以上の場合は効果が低下する事実が発見された。ここに依拠し、Dは、社会扶助をめぐる福祉行政と雇用行政との協同について、その現状の単なる叙述ではなく、実態の把握と課題の提起というメスを入れることに成功したのである。

Eは、第一の経路を意識しつつ、第二の経路に沿って進んだ。そして、実務家としての問題意識をよりどころにして、プラクティカルな代案の模索を目指した。従来、医師については専門職として取り扱う傾向が強く、人事管理の対象として分析する研究は少なかった。これに対し、Eは、医師を対象とする病院の人事管理という切口から入っており、その意味では第一の経路を意識したものといえる。ただし、Eは、同時に独自の調査に基づいて第二の経路に進んだ。結果、医師の育成とかかわっては、そのベースとなる課業一覧表と職能・役割要件書を各病院で作成することが重要であり、医師の活用とかかわっては、医師本人の意思と適性を素直に受け止める複線型人事制度を各病院で導入することが必要であると主張できたのである。

Fは、第二の経路に徹した。経営戦略とHRMの関係性については、すでに多くの研究がなされている。ただし、その大半が概括的なものに止まっているのに対し、Fの場合は、一連のM & Aによって「P企業グループ→Q企業グループ→R企業グループ」と経営主体が変わってきた事例を研究対象として、そのプロセスと人事の実態をつぶさに観察することができた。ここから、たとえば、Pグループにおいては、変化する経営環境に素早く対応することを戦略的に重視しており、それに対応して、コア人材を発掘し動機づけ活用する人材マネジメントが行われたことを発見した。反面、Qグループは対照的な様態を示していた。このような発見に基づき、それぞれの財務的性格からして各企業グループを短期的/中期的/長期的経営タイプに分類できるとまとめたうえで、経営戦略とHRMとの関係性の考察には、利益指標や利益を考える時間タームが重要であると新たに問題提起したのである。

Gは、基本的に第一の経路に沿った。戦後、職能給本位の賃金体系が導入・定着し、なお寛容するプロセスについては数多くの研究成果がある。しかし、その多くは、「職務給→職能給→職務・役割給」というアプローチをとっている。これに対し、Gは、「定期昇給の導入・定着・変化」という違うアプローチをとった。結果、従来とは異なる解釈が可能となった。その一つは、ミクロ的な側面でもみた際、1950年代の定期昇給の導入とその後の職能給の普及・定着には考課的昇給の役割が大きくかかわっていたことである。もう一つは、マクロ的な側面でもみた際、従来は定期昇給が賃金水準を引き上げる機能を果たしてきたが、近年における「仕事・役割・貢献度を基軸とした賃金制度」の場合は、定期昇給が制限され、なお賃金制度の適用が主に正規従業員に限られるゆえ、社会的な賃金格差問題につながる可能性があることである。

Hは、第一の経路を意識しつつ、第二の経路に沿った。Hは、「農産物加工場・農産物直売所・農村レストラン」で働く高齢女性グループを研究対象とする。このような対象については「協同組合的」アプローチをとるのが一般的である。しかし、Hは「企業組織的」アプローチを試みた。そして、独自の調査に基づき、継続的な活動に成功しているグループにおいては、労働者協同組合的管理と企業組織的管理との接点を意識的に作り上げており、そのなかで培った主体性がバネになって、家族・集落のなかでの理解と協力を得ていると主張したのである。

最後にIであるが、Iの場合も、第一の経路を意識しつつ、第二の経路に沿って進められた。一般的に看護師は専門職という切口から分析される。よって、社会化との関連では職業社会化が重視される。これに対し、Iは、看護師は病院という組織に属していることを重視し、組織社会化に焦点を当てた。そして、この観点から綿密な調査を行った。その結果、重要な問題提起がなされた。その一つは、新人看護師における組織社会化は職業社会化と密接につながっており、後者のためにも前者特に組織で働くために必要な一般的な技能の習

得を促進する必要があるということである。もう一つは、組織社会化においては新人看護師自らの取り組みも重要で、その主体的な学習が専門職としての能力をも高めるということである。なお、Iは、上記の問題提起に基づき、新人看護師の組織社会化を促すために必要な具体的な提案もいくつか行っている。

#### 4. おわりに

以上の飛躍が成し遂げられた時点で、その間、「仮題」となっていた博論のタイトルは確定することとなる。タイトルは、論文を一言で表現するものであるゆえ、その構成と用語選択には細心の注意を払う必要がある。一般的には、研究対象を包括的に表すとともに、発見した事実の意義を圧縮的に表現したものが、もっとも望ましいといえる。そのやり方は個人によって異なるだろうが、「と」と「副題」に留意するのが、一つの作法となり得る。前者は、もっとも重要なキーワードを「と」で繋げる方法である。そして後者は、たとえば研究対象を主題で表し、発見した事実の意義を副題で表現する方法である。

その例として、〈表4〉をみよう。その左側の列に、本稿が対象とする博論のタイトルをまとめておいた。たとえば最初のAの場合、そのタイトルは「戦後初期労働協約の分析——ルールと労働者観・企業観——」である。主題が研究対象を、副題が事実発見の視点をそれぞれ表していることがわかる。中間のものは割愛するが、最後のIの場合も、そのタイトルは「新人看護師育成の現状と課題——組織社会化と主体的な学習——」となっており、主題は研究対象を、副題は事実発見のキーワードを表現しているといえる。

さて、すべての論考がそうであるように、この小稿においても、検討を進めるうちに小さな事実発見があった。それは、いまから振り返ると、タイトルを少し変えた方がよかったかもしれないという気づきである。たとえば、Aの場合、副題が「ルールと労働者観・企業観」となっている。これは、「労働者観・企業観」を浮き彫りにするためであるが、ルールと対になる概念は規範であることに鑑みると、単に「ルールと規範」としたほうがわかりやすかったかもしれない。一方、Bの場合は、その副題が「浙江省寧波市の事例を中心に」である。これも、「純粋な民間企業」に関

表4 本稿が対象とする博論のタイトルと一つの提案

記号	タイトル	一つの提案
A	戦後初期労働協約の分析——ルールと労働者観・企業観——	戦後初期労働協約の分析——ルールと規範——
B	中国の純粋な民間企業における人事労務管理——浙江省寧波市の事例を中心に——	中国の純粋な民間企業における人事労務管理——規模別に分断された労働市場と定着を促す管理——
C	公立病院の課題と経営形態に関する一考察	公立病院の課題と経営形態に関する一考察——地方公営企業法一部適用の優位性を中心に——
D	デンマークのフレキシキュリティと社会扶助受給者——就労支援のガバナンス・プロセスを中心に——	デンマークのフレキシキュリティと社会扶助受給者——就労支援のガバナンス・プロセス・効果を中心に——
E	医療機関における能力・役割主義人事制度の導入と今日的課題	医療機関における能力・役割主義人事制度の導入と今日的課題——課業と要件を中心に——
F	外資系企業の経営戦略と雇用・処遇のマネジメント——生命保険会社の事例研究を中心に——	外資系企業の経営戦略と雇用・処遇のマネジメント——企業利益の時間タムを中心に——
G	日経連の賃金政策——定期昇給を中心として——	経連の賃金政策——定期昇給の企業内役割と社会的機能を中心に——
H	農村高齢女性グループ経営の継続性——女性高齢者の主体的活動へのアプローチ——	農村高齢女性グループ経営の継続性——「企業組織的」側面と主体的活動を中心に——
I	新人看護師育成の現状と課題——組織社会化と主体的な学習——	新人看護師育成の現状と課題——組織社会化と主体的な学習——

出所：それぞれの論文概評に基づき、筆者作成。



する事例研究が少ないなかで、そのような企業がもっとも発達した地域の一つである浙江省寧波市を強調するためであったと思われる。ただし、前述した事実発見に照らせば、たとえば、「規模別に分断された労働市場と定着を促す管理」のような副題を付けた方がより望ましかったかもしれない。そのような思いから、「一つの提案」として、表の右側の列に記してみた。

この小さな作業をするなかで、改めて気づく。それは、各々の博論が固有の学術的意義を有しており、さらなる探求のための基礎を作っているということである。これからも本誌の読者によって

多くの博論が著され、広く世に問われることを期待してやまない。

《注》

- (1) 論文概評については、基本的に埼玉大学学術情報リポジトリ SUCRA を参照のこと <https://sucra.repo.nii.ac.jp/>。なお、論文概評が上記リポジトリに公開されていないものについては、論文の本体を閲覧していただきたい。
- (2) なお、本稿の検討において何らかの間違ひがあれば、それはすべて私の責任である。