

『日本企業の国際人的資源管理』

(白木三秀著 日本労働研究機構 1995年 ix+242ページ)

本書は発展途上地域そのものを対象とした研究書ではないが、第2章はインドネシアにおける現地系企業(地場企業)、欧米系企業、日系企業、NIEs系企業の人的資源管理を比較研究しており、他の各章も関連する問題を扱っている。発展途上地域研究の観点からみても非常に興味深い著作となっている。これは著者が院生時代から約20年間にわたりアジア経済研究所等のプロジェクトに参加しながら、発展途上地域(および日本)の労働経済・労使関係を研究してきたからであろう。著者が発展途上地域研究の分野において労働の専門家として評価されていることは、本誌402号(1995年8月)の「日本における発展途上地域研究 1986~94・テーマ編」で「人的資源開発・雇用・労働」を担当執筆していることから明らかであろう。また、本書の第2章のもとになった英文論文は『日本労働研究雑誌』(第420号 1995年2・3月)の労働調査に関する学界展望の中で特定国内での多国籍企業同士の比較を代表する研究として紹介されているばかりか、東南アジア、欧米の関係学界でも高く評価されている。さらに、本書は本年5月の社会政策学会大会で学会賞(奨励賞)を受賞し、社会政策研究の分野でも高く評価されていることが示されている。

本書は、第1章「日本の国際人的資源管理の諸課題」、第2章「東南アジアにおける多国籍企業の人的資源開発・管理の比較分析——インドネシアを事例に——」、第3章「国際人材の育成」、第4章「海外勤務とキャリア」、第5章「日本企業の国際展開の事例Ⅰ——国際流通グループ・ヤオハン——」、第6章「日本企業の国際展開の事例Ⅱ——トミー——」、第7章「日本における外資系企業の事例——CJ社——」、第8章「結論と検討」の8章から構成されている。最後に「参考文献」と「索引」が付いており、文章が平明なことや比較的安価(2500円)なことと相まって、専門外の研究者や一般の読者にとっても利用しやすい書物となっている。

本書はこの分野の研究の例に漏れず、事例研究を活用した構成になっているが、限られた聞き取り調査の結果と固定観念に基づく記述に終始するようなことはまったくなく、理論的・文献的な考察やアンケート調査・集計データの分析も十分になされ、全

体として方法論的にバランスのとれた書物となっている。また、内容的には国際人的資源管理の諸側面をさまざまな角度から検討し、それを緩やかに統合するような構成となっており、最終章では各章を総合して得られた結論と日本企業の国際人的資源管理に対する提言(要約すると、ホワイトカラーの処遇のあり方を内外を通じて整合的に設計すること)が示されている。なお、本書に関する専門分野からの詳細な内容紹介と評価については山本郁郎教授による書評(『日本労働研究雑誌』第430号 1996年1月)を参照されたい。

本書は内容的にみて、本誌の読者の一部を成す企業関係者や労働組合関係者にとって一読の価値があるのは当然のことで、漏れ聞いた販売部数から考えるとこのような読者が多数いるものと思われる。しかし、本書は本誌の読者の主流を成す発展途上地域研究者にとっても一読の価値があると思われる。というのは、方法論的にみて外国と日本のそれぞれにおける日系組織と非日系組織の行動の比較を行なっている点、しかも演繹的(自文化中心主義的)方法というよりもむしろ帰納的(文化相対主義的)方法を採用している点、発展途上地域における組織の研究としては比較的大きなサンプル数のアンケート調査に基づく分析を行なっている点、しかもそのようなより客観的な方法を日本人と外国人の本格的かつ継続的な文化接触および相互適応がなされる組織としての多国籍企業を対象として適用している点が非常に新鮮であるからである。また、日本人の発展途上地域研究者と外国人の研究協力者の共同研究における人的資源開発・管理に適用できそうな論点が多数含まれていることもある。固定観念にとらわれた観点からは理論的、統計的、歴史的、文明論的な分析があまり洗練されていないという批判があるかもしれないが、「考える足」と自称する著者が内外における長年の地道な調査研究を踏まえ、限られた紙幅の中でやや荒削りな面を補って余りあるほど興味深い研究成果を提示しているので、是非とも一読をお勧めしたい。

(小島 宏〔こじま・ひろし〕:

人口問題研究所人口政策研究部長)