

国際人事管理研究の歴史的展開と諸課題

守 屋 貴 司

目 次

- I. はじめに
- II. 国際人事管理研究の研究対象
- III. 国際人事管理研究の歴史的展開
- IV. 国際人事管理研究の残された課題
- V. 国際人事管理研究の方法
- VI. 結びにかえて

I. は じ め に

円高以降、日本において、大企業をのみならず、中小企業までもが、海外展開をはかるようになってきた。⁽¹⁾特に、1980年代以降、製造拠点の海外への展開が急速に進んだ。その結果、海外店、海外子会社における人事管理、海外店、海外子会社に対する人事面での指導・育成、世界的視野に立った要員配置など、様々な人事管理面での問題が、日本企業に発生するようになってきた。⁽²⁾その結果、経営実践からの要請として、国際人事管理に関する研究（国際人事管理研究）が、日本においてもなされてきた。また、日本大企業の多国籍化の進展は、従来からおこなわれてきた多国籍企業研究の領域においても、研究対象としてとりあげられ、国際人事管理の問題も研究がなされるようになった。

また、日本企業の海外展開の活発化は、「日本的経営（もしくは日本的生産システム）」の海外への移転を意味し、日本的経営の特質が何かという問題を提起した。従来から、日本的経営の特質を探る上において、国際比較の視点から研究がなされてきた。日本企業の海外展開の活発化は、国際比較の研究において、海外日系現地法人という新たな分析対象を加えたと言える。また、そのような「日本的経営」の国際比較研究において、日本大企業の人事管理制度・労使関係、企業労働を国際比較対象とする研究（国際比較人事管理研究）が積極的におこなわれた。

(1) 通商産業省産業政策局国際企業課編『わが国企業の海外事業活動—第21回—』大蔵省印刷局、1993年。

(2) 日本企業における国際人事管理問題の発生と対処に関しては、実際の設計研究会監修・土屋新五郎著『アジアへの企業進出と海外赴任——その計画と実行——』日刊工業新聞、1995年、尼子哲男『日本人マネジャー——国際企業をのぼす七つの課題——』創元社、1992年、などの研究・文献がある。

国際化が急速に展開した日本企業の人事管理・企業労働の変化・特質を、トータルな形で解明するためには、上記の二つの研究（多国籍企業の国際人事管理研究，国際比較人事管理研究）方法から分析する必要がある。また，従来の国際人事管理研究においても，二つの研究方法が重複・混在しながら研究が展開されてきている。それゆえ，本稿では，二つの研究方法（多国籍企業の国際人事管理研究，国際比較人事管理研究）のいずれをも含む研究領域として，国際人事管理研究を位置づけている。

本稿の課題は，第一に，広義の国際人事管理研究（多国籍企業の国際人事管理研究，国際比較人事管理研究）の研究対象を明確にする事と，第二に，広義の国際人事管理研究の歴史的展開を確認することと，第三に，私自身の問題意識をもとに，我国の国際人事管理研究において，残された研究課題を明らかにすることと，第四に，残された研究課題を解明するための研究方法・分析視角の抽出を試みる事にある。

II. 国際人事管理研究の研究対象

国際人事管理研究には，第一に，「多国籍大企業の国際人事管理・国際企業労働」研究と，第二に，人事管理制度・企業労働の国際比較することを目的とする「人事管理制度・企業労働の国際比較」研究がある。まず，本章では，基本となる国際人事管理の研究対象設定について論述するとともに，「多国籍企業の国際人事管理・国際企業労働研究」及び「人事管理制度・企業労働の国際比較研究」それぞれの研究対象設定について，詳しく見る事にしたい。

1. 国際人事管理研究の基本的な研究対象設定

次に，国際人事管理研究の基本となる研究対象設定について，これまでの経営労務研究や人事労務管理研究の諸成果をふまえて，論述することにした。

一つは，経営労務論・企業労働論の研究⁽³⁾方法である。論者によって研究方法の差異はあるものの，この研究方法では，企業労働のおかれた状況（賃金の変化，労働力構成の変化，労働内容の変化，労働力の流動化・多様化等）が研究対象とされる。そして，それらの研究対象が，経営経済学理論によって分析され，「企業の労働」の内容が経営経済学として明示されることとなる。ここでは，経営者の主体的行為に関する分析は「資本労働の担い手」として収斂されることとなる。

もう一つは，人事労務管理制度論の研究⁽⁴⁾方法である。この研究方法では，人事労務管理制度

(3) 経営労務論・企業労働論の研究⁽³⁾方法としては，古林喜楽『賃金論』千倉書房，1986年，海道進『経営労働論 第一巻方法論（上）』千倉書房，1976年，石田和夫「現代企業労働研究の方法と課題」石田和夫・大橋昭一編著『現代技術と企業労働』ミネルヴァ書房，1978年，を参照。

(4) 人事労務管理制度論の研究⁽⁴⁾方法としては，木元進一郎『労務管理——日本資本主義と労務管理——』森山書店，1972年，木元進一郎『労務管理と労使関係』森山書店，1986年，長谷川廣『現代の労務管理論』中央経済社，などを参照。労務管理研究の方法論に関する考察としては，渡ノ

下における企業労働の状況とともに、経営者の主体的な行為を保障する人事労務管理制度・規則、意図・狙い、さらにそのイデオロギー的背景などが研究対象となっている。

私の志向する国際人事管理研究は、上記の経営労務論もしくは企業労働論、人事労務管理制度論、を継承・発展させるものである。それゆえ、国際人事管理研究では、経営労務論・企業労働論、人事労務管理制度論の研究対象設定を継承するとともに、より現実の経営現象に適応した研究対象設定の精緻化をおこなう必要がある。

すなわち、継承的側面から研究対象設定について述べれば、国際人事管理研究では、第一に、人事労務管理制度研究の方法によって、国際人事管理（各国の人事管理や多国籍企業の国際的な人事管理）の制度・規則、意図・狙いやそのイデオロギー的背景を研究対象として、その実態解明をおこなう必要があるし、第二に、国際人事管理制度との関連の中で、企業労働の内容やその諸問題を研究対象として、分析・解明をおこなう必要もあるし、第三に、経営労務研究や企業労働研究の方法によって、国際的な企業労働のおかれた状況全般を研究対象とする必要がある。

そして、より現実の経営現象に適応した研究の視点から研究対象設定について述べれば、国際人事管理制度研究では、国際的な企業労働の分析において、第一に、労働過程とともに、管理労働過程をも研究対象として包摂する必要があるし、第二に、本国労働者以外の同一企業・企業集団内に働く外国人労働者も研究対象とする必要もあるし、第三にますます増大しつつある関連企業・下請け企業労働や派遣労働者をも研究対象とする必要があると言えよう。

2. 多国籍企業の国際人事管理・国際企業労働研究における研究対象設定

次に、「多国籍企業の国際人事管理・国際企業労働」研究の研究対象について述べることにしたい。

「多国籍企業の国際人事管理・国際企業労働」に関する研究対象設定において、私は、下記の諸点に留意している。

それは、第一に、巨大多国籍企業の世界的な資本蓄積や世界的な規模での社会的生産の広がりから国際人事管理・国際企業労働の含意を解明することと、第二に、技術革新による世界的なコンピュータ通信ネットワークの進展等が国際人事管理・国際企業労働に与える影響について着目し解明をおこなうこと、第三に、生産の世界的な分業関係の広がりや流通の世界的な複雑化・ネットワーク化にともなって、世界的な労働の社会的結合がどのように変化・発展を遂げているのかを解明することと、第四に、巨大多国籍企業の労働変化を、本国の企業労働の変化のみならず、海外支店や海外子会社の企業労働を含めて、分析・解明をすること、第五に、世界的な連帯に基づく労働・労働組合運動の進行や国家や市民による企業規制の強化による巨

へ 辺峻「労務管理研究方法論ノート」同著『企業組織の労働と管理』中央経済社、1996年、206-224ページ、参照。

大多国籍企業の人事管理制度や企業労働の改善の実態や方向性について解明・考察をおこなう、などの諸点である。

上記の「巨大多国籍企業の国際人事管理・国際企業労働」に関する私の分析視角・問題意識は、経営経済学における多国籍企業研究の諸成果を基礎においている。従来から多国籍企業研究においても、分析・解明がおこなわれてきた点である。⁽⁵⁾

3. 人事管理・企業労働の国際比較研究

人事管理・企業労働の国際比較における研究対象の設定は、人事管理・企業労働の構成要素の何を国際比較にするかにかかっている。それゆえ、従来の諸研究において、「人事管理制度・企業労働の諸要素から何を国際比較の研究対象として選定してきたか」について述べることにしたい。まず、はじめに、人事管理から見ることにしよう。

(1) 人事管理制度の国際比較

一般的に、人事管理制度には、人事計画、選抜、採用、配置、教育訓練、賃金管理（賃金体系なども含む）、人事評価制度、昇進制度、労使関係管理、企業内コミュニケーション等が含まれている。国際比較研究においても、人事管理制度の多くの諸側面が、国際比較され、検討されている。

「人事管理制度の構成要素から何を研究対象として国際比較をするか」について、従来の国際人事管理研究を見ると、各々の研究者の問題意識・課題設定によってかなり異なっている。

「日本的経営」を意識する研究では、終身雇用制、年功賃金・昇進制度、企業内労働組合などが、人事管理の国際比較の研究対象とされてきた。また、「日本的生産システム」を意識する研究では、賃金体系、教育・訓練、昇進、情報共有化・一体化、雇用政策、雇用保障、などが人事管理の国際比較の研究対象とされている。また、石田光男教授は各国の賃金管理賃に見られる賃金体系や賃金水準を国際比較の研究対象として、分析している。⁽⁶⁾

私は、従来から人事管理制度において国際比較されてきた研究対象に加えて、人事管理制度において「人権の保護・差別の撤廃」を配慮しているかを、国際比較の大きなポイントとしている。具体的には、差別問題に対応する苦情処理制度の整備・運用状況や母性保護に対する休暇制度等々を、国際比較のポイントとしている。⁽⁷⁾

(5) 企業労働をも視野に含む多国籍企業研究としては、井上清・儀我壮士一郎編著『転換期の「多国籍企業」』ミネルヴァ書房、1977年、夏目啓二『現代アメリカ企業の経営戦略』ミネルヴァ書房、1994年、井上宏『多国籍企業とグローバル戦略』中央経済社、1993年、亀井正義『多国籍企業の経営行動』ミネルヴァ書房、1991年、夏目啓二・三島倫八編著『地球時代の経営戦略』八千代出版、1997年、参照。

(6) 石田光男『賃金の社会科学——日本とイギリス——』中央経済社、1989年。

(7) 拙稿「人事管理制度の日英国際比較研究——人権・差別の配慮を中心として——」『産業と経済』（奈良産業大学経済学会）第11巻第2号、1997年3月、参照。

(2) 企業労働の国際比較

企業労働は、一般的に、熟練・技能、労働内容、労働強度、職務範囲、労働時間、労働組織、協業関係、労働力構成、賃金等の経済的事象とモチベーション・企業への帰属意識等の意識に関わる社会心理的事象が含まれている。国際比較において、人事管理制度の場合と同じく、個々の研究者の問題意識・課題設定によってかなり、国際比較のポイントが異なっている。例えば、国際比較研究において、木元進一郎教授は、「労働のフレキシビリティ」と呼ばれる労働の職務範囲を国際比較のポイントとして研究を展開されている。⁽⁸⁾

III. 国際人事管理研究の歴史的展開

本章では、大きな視点から広義の国際人事管理研究（国際比較人事管理研究・多国籍企業の人事管理研究）の歴史的展開について論述をおこなうことにしたい。特に、本稿では、国際比較研究の大きな広がりの中で、雇用制度や労使関係の問題がどのように検討され、推移したかの解明に力点をおいている。したがって、本稿では、国際人事管理研究に直接的には包摂されない諸研究も、分析対象として包摂している。

1. 国際比較人事管理研究の歴史的展開

(1) 1950年代から1970年代にかけての国際比較人事管理研究

国際比較人事管理研究として、先駆的な研究としては、アベグレン氏の『日本の経営』⁽⁹⁾がある。アベグレン氏は、高度成長期に入る前の日本企業をつぶさに調査し、日本とアメリカの経営の国際比較をおこない、「決定的相違」として、日本企業の人事管理制度（終身雇用制度）を指摘している。

そして、人事管理・雇用管理の国際比較研究を実証的に展開した先駆的研究としては、ドナルド・ドーア氏の『日本の工場——イギリスの工場』⁽¹⁰⁾がある。ドーア氏は、日立製作所とイギリスの電機会社を事例として、詳細な国際比較研究をおこない、従来の仮説とは異なる日本への収斂といった仮説を主張した。この仮説は、ドーア氏によって、後発効果と呼ばれている。

『日本の工場——イギリスの工場』において、ドーア氏は、雇用の安定、年功制、充実した企業内教育、企業別労働組合などの特徴をもつ日本の雇用制度を「福祉企業主義 (welfare corporation)」と位置付け、この日本の雇用制度は「市場志向」のイギリスの雇用制度とは両極端に

8) 木元進一郎「日本的労務管理と『弾力化』——国際比較のために——」『経営論集』(明治大学)第39巻第1号, 1991年9月。

(9) Abegglen, James, C., *Japanese Factory*, MIT, 1957. (占部郁美監訳『日本の経営』ダイヤモンド社, 1958年。)

(10) Dore, Ronald., *British Factory-Japanese Factory: The Origins of National Diversity in Industrial Relations*, University of California Press, 1973. (ドーア・ロナルド, 山之内靖・永井浩一訳『日本の工場・イギリスの工場』筑摩書房, 1987年。)

あり、アメリカやドイツの雇用制度はこの中間に位置すると論述している。

そして、ドーア氏は、現代産業における雇用制度の収斂の方向は、イギリスのような市場志向の雇用制度ではなく、日本のような「福祉企業主義」の方向にあると指摘している。その理由として、ドーア氏は、大規模化・複雑化する現代産業の技術と組織の要求に、よりよく人的資源を適合させることができる雇用制度はイギリス・タイプではなく、組織志向的な日本型タイプの雇用制度であるとした。

ドーア氏の研究が発表されて以降、海外において、日本と外国の雇用制度等の国際比較をおこなう研究が発表された。その代表的な研究としては、エズラ・ヴォーゲル氏の『ジャパン・アズ・ナンバーワン』(TBSブリタニカ, 1979年)やコール氏の『労働・移動・参加——日本とアメリカの産業の比較研究』⁽¹¹⁾などがある。

その後、1970年代日本においても、国際比較の視点から日本的経営や海外の人事管理制度・雇用管理制度、労使関係の解明をおこなう研究が数々なされるようになってきた。

例えば、間宏『イギリスの社会と労使関係——比較社会学的考察』日本労働協会, 1974年, 小池和男『職場の労働組合と参加——労使関係の日米比較』東洋経済, 1977年, 司馬正次『労働の国際比較: 技術移行とその波及』東洋経済新報社, 1973年, などの諸研究がある。

1970年代における「日本的経営(日本の雇用制度と労使関係)」と「日本的経営と外国経営の国際比較」を巡る論議の傾向は、「日本的経営」の前近代性への批判的研究とともに、「日本的経営」が欧米の先進資本主義国の経営と国際比較しても、遅れたものではなく先進性を有していること、を主張する研究があらわれた点にある。そして、1980年代の日本企業の多国籍化にともなって、日本的経営が日本社会固有の特殊なものから、外国でも適用可能な「普遍的」なものであるという論調に移行していったと言える。

(2) 1980年代から1990年代にかけての国際比較人事管理研究の発展

1980年代以降の国際比較研究としては、小池和男氏の研究がある。例えば、小池和男・猪木武徳編著『人材形成の国際比較』東洋経済新報社, 1987年, 小池和男『日本の雇用システム——その普遍性と強み』東洋経済新報社, 1994年, がある。小池和男氏は、日本の雇用制度や熟練形成の特徴を、国際比較によって解明をおこなっている。小池和男氏の視点は、日本の雇用制度が、優れたものであり、外国にも適用可能な「普遍性」を有しているといった点にある。小池和男氏の見解は、ドーア氏の見解に近く日本型の雇用制度への収斂するといった考え方になっている。

同じく日本の雇用制度への収斂を賃金制度にポイントを絞って主張したのが、石田光男氏の研究であると言える。石田光男氏の主たる研究としては、『賃金の社会科学——日本とイギリス——』中央経済社, 1990年がある。また、労使関係の国際比較研究としては、石田光男編著

(11) Cole, R., *Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of Japanese and American Industry*, University of California Press, 1979.

『労使関係の比較研究：欧米諸国と日本』東京大学出版会，1993年がある。

また、長谷川治清氏は、鉄鋼大企業を事例として、日英国際比較研究をおこない、組織・管理・労働・技術において、日本から英国、英国から日本へと双方から収斂がおこなわれていることを実証している。長谷川治清氏の研究としては、ジョン・スコット、仲田正機、長谷川治清著『企業と管理の国際比較：英米型と日本型』中央経済社，1993年や Harukiyo Hasegawa, *The Steel Industry in Japan: A Comparison with Britain*, Routledge, 1996. などがある。

2. 日系多国籍大企業の国際人事管理に関する研究の歴史的展開

1980年代は、日本企業の多国籍化による日本的経営の国際移転の実験の年代であったと言える。1980年代には、「日本的経営」の概念から「日本的生産システム」「日本的雇用システム」といった概念へと論議の主流が変わっていたと言える。

(1) 日本的生産システムの移転論

日本的生産システムの移転を実証した代表的研究としては、安保哲夫氏の研究がある。安保氏を中心とした「日本的生産システム」移転研究としては、安保哲夫・他『アメリカに生きる日本的生産システム——現地工場の「適用」と「運用」』東洋経済新報社，1991年，安保哲夫・他「韓国・台湾における日本型生産システム：日系自動車・電機工場の『適用』と『適応』」（東京大学社会科学研究所『社会科学研究』第45巻第3～6号，1994年。），安保哲夫編著『日本的経営：生産システムとアメリカ——システムの国際移転とハイブリッド化——』ミネルヴァ書房，1994年，などがある。

(2) 日本的雇用システムの移転論—狭義の国際人事管理論—

日本的雇用システムの移転に関する代表的な研究としては、石田英夫氏と吉原英樹氏の研究をあげることができよう。石田英夫氏の研究としては、石田英夫『日本企業の国際人事管理』日本労働協会，1985年，石田英夫編著『国際人事管理』中央経済社，1994年，などがある。また、吉原英樹氏の研究としては、吉原英樹『中堅企業の海外進出』東洋経済新報社，1984年，吉原英樹・安室憲一・林吉郎『日本企業のグローバル経営』東洋経済新報社，1988年，吉原英樹『グローバル経営の課題：現地人社長と内なる国際化』東洋経済新報社，1989年，吉原英樹編著『日本企業の国際経営』同文館，1992年，などがある。

両氏の研究では、日本的な雇用システムの海外への移転の経営的利点や問題点を明らかにするとともに、「人の現地化」などの日系企業がかかえる今後の経営的課題についても論究をおこなっている。

(3) ジャパナイゼーションを巡る論議

英国における日本的生産システムや日本的雇用システムへの移転の問題は、「ジャパナイゼーション」論として展開された。ジャパナイゼーション論の出発は、オリバーとウイルキンソンの研究 (Oliver and Wilkinsons, *The Japanaization of British Industry*, Blackwell, 1988.) か

らはじまったと言える。オリバーとウイルキンソンによる研究以降、日本人、英国人研究者による在英日系企業の研究がおこなわれた。

日本人研究者による研究としては、日本福祉大学の調査研究がある。日本福祉大学の調査研究は、大木一訓・他「トヨタのイギリス進出と『日本的労使関係』」(『日本福祉大学経済論集』第7号, 1993年8月)と浅生卯一「在英日系自動車企業についての研究：英国日産の場合」(『日本福祉大学経済論集』第8号, 1994年1月)としてまとめられている。また、明治大学による調査研究としては、木元進一郎氏の調査研究(木元進一郎「人事考課=査定の日・英比較」『経営論集』明治大学経営学部, 1994年3月,)などがある。

英国における日本人研究者による調査研究では、日本的生産システムや日本的雇用システムが、導入・展開・定着が、労使関係や雇用慣行によって、米国ほど進んでいないことを解明している。これらの研究は、日本的生産システムや日本的雇用システムの普遍性への反証として意義があったと言えよう。

3. 小 結

1950年代から1990年代に至る国際比較研究や国際人事管理研究をめぐる研究の歴史的展開を見てきた。そこで確認しえたことは、第一に、日本企業の雇用・人事制度の特殊性に着目した「日本的経営論」から日本企業の雇用・人事制度の普遍性に着目する「日本の生産システム論」「日本の雇用システム論」へと議論が移行してきたこと、そして、第二に、日本企業の海外展開において、「日本の生産システム」や「日本の雇用システム」の矛盾や問題性が明らかになり、普遍性への懐疑が生まれたこと、第三に、「日本のもしくは日本型」, 「アメリカ的もしくはアメリカ型」といった国籍別モデルによる国際比較研究の有用性と限界点が明らかになったということ、をあげることができよう。

IV. 国際人事管理研究の残された課題

前章において、従来からの国際人事管理研究の展開について考察をおこなってきたが、本章では、私自身の問題意識にもとづいて、第一に、従来の国際人事管理研究の中から分析が十分にいまなおこなわれていない諸側面を指摘し、かつその重要性を論述するとともに、第二に、その不十分な諸側面を、更に詳細に解明するための研究課題について、提起することにした。

1. 日本巨大多国籍企業の人事管理・企業労働の国際比較による解明

従来からの国際人事管理研究において日本巨大企業の多国籍化における国際人事管理・海外企業労働が、欧米などの巨大多国籍企業の国際人事管理・海外企業労働と比較して、どのような特徴をもっているのかを解明した研究が不十分である。日本巨大多国籍企業の国際人事管理と企業労働の特徴を解明するための研究課題としては、まず、国際人事管理の諸タイプを類型

化し、今後の日本大企業の国際人事管理の特徴と変化について考察・分析をおこなうことが重要である。

2. 国際企業労働の解明

従来からの日本の国際人事管理研究において、労働の現地化の問題が、クローズ・アップされて論じられてきた。しかし、日本企業における現地化の問題を、世界的な視野から構造的に解明するためには、現地化の諸実態や対策を解明することのみならず、日本大企業の国際企業労働の諸変化・現状（例えば世界的な要員配置など）を世界的な視点から位置づけることが重要である。また、日本大企業の国際企業労働の諸変化・現状を解明するためには、歴史的・構造的に分析し解明することが必要である。

そして、日本大企業の国際企業労働を歴史的・構造的に分析するためには、労働の社会的分業の世界的拡大の視点が重要である。

3. 海外従業員の心理・要望・希望の解明

これまでの国際人事管理研究は、国際人事管理制度研究であり、制度分析や制度の整備・展開に分析の力点がおかれ、制度の枠組みの中で働く海外の従業員の心理や希望をくみあげるような研究が十分になされてこなかった。⁽¹²⁾ 例えば、日本人海外駐在員の場合で言えば、海外単身赴任、逆単身、帰国後のポストへの切実なる不安など、大きな労働問題・ストレスが現実にあるにもかかわらず、従来の国際人事管理研究は、それらの問題を真正面から充分にとらえてこなかったと言える。それは、制度研究的視点や経営的視点・管理的視点からなされてきたからと言えよう。今後の国際人事管理・企業労働研究の一つの課題は、海外労働者の視点に立った、海外従業員の心理・要望・希望に関する分析が必要であると言えよう。

4. 人事管理・企業労働の国際比較による「人権・差別」問題の解明

従来からの国際人事管理研究（国際比較人事管理研究を含む）では、人事管理制度や労使関係に関しては、一定レベルの研究が蓄積されてきたが、「人権・差別」に関する分析視角からの研究蓄積は不十分であると言える。

日本大企業の海外進出にともなって、元現地人従業員が人権の侵害や不法な差別を理由に、日本大企業の現地法人を訴えるケースが後をたたない。それゆえ、日本大企業においても、人権・差別に対する配慮をおこなった国際人事管理を海外の現地法人において整備・運用することは重要な課題となっている。⁽¹³⁾

(12) 海外駐在員とその家族の心理や希望を研究対象とした数少ない貴重な研究としては、岩内亮一・門脇厚司・安部悦生・陣内靖彦『海外日系企業と人的資源——現地経営と駐在員の生活——』同文館、1992年、がある。

また、日本においても、男女雇用機会均等法の成立や人権保護・差別撤廃運動の広がりの中、日本大企業（特に人事管理制度）に対する「人権・差別への配慮」が強く求められつつある⁽¹⁴⁾。

上記のような諸点から、国際人事管理研究、国際比較人事管理研究において、日本大企業（日本及び海外支店、現地法人等）が人事管理制度において、どのような「人権・差別への配慮」をおこなっているのか、また、そのような下において、現実の労働者の労働諸条件にどのような差が「差別」によって生じているのかを解明することは、重要な課題であると言える。

5. 進出先国の国民的立場に立った国際人事管理・企業労働の解明

従来の国際人事管理研究では、「日本的経営」や「日本的生産システム」の海外への移転・適応可能性や特殊・普遍性ををえる研究が多かった。それゆえ、従来の国際人事管理研究では、「日本的経営」や「日本的生産システム」の移転や生産拠点の展開によって進出先国の環境・経済・産業・労働へいかなる影響を与えているかの分析が不十分であったと言える。それゆえ今後の研究課題としては、「日本的経営」や「日本的生産システム」の移転や日系大企業の生産拠点等の展開が進出先国にいかなる影響を与えているかを、進出先国の国民的立場に立って、分析・研究を深めてゆくことが必要である。

V. 国際人事管理研究の方法

1. 国際比較研究の限界と可能性

次に、前章で論述してきた「残された研究諸課題」に応え、かつ日本大企業の国際人事管理・企業労働を歴史的・構造的に解明する研究方法について論述することにしたい。ただ、日本大企業の国際人事管理・企業労働に関する研究方法について論述する前に、経営・企業現象の国際比較に関する社会科学的方法の限界性について述べることにしたい。

経営・企業レベルの国際比較の場合、各国の企業のモデルの設定が複雑・困難であること、特定の企業の国際比較において環境要因を同一にする事が困難であるなど、社会科学として環境要件を整えるだけでも容易ではない。また、企業・経営分析において、調査面における限界性がある。例えば、日本企業と言っても、無数にあり、大企業だけに限定しても、かなりの数量のぼり、その全体を調査することは、費用・時間面で限界がある。

特に、国際比較研究において、各国の人事管理制度・企業労働の形成には、政治システム、経済システム、法的環境、技術、社会的慣習、文化、など数多くの諸要因が複雑に影響してい

(13) 海外日系企業における差別問題や雇用平等問題に関しては、花見忠編『アメリカ日系企業と雇用平等——日米合同調査報告——』日本労働研究機構、1996年、佐々木健『日本型国際化と人権』部落問題研究所、1991年、などがある。

(14) 日本における男女雇用平等を求める運動に関する文献・研究としては、宮地光子『平等への女たちの挑戦——均等法時代と女性の働く権利——』明石書店、1996年、基礎経済科学研究所編『働く女性と家族のいま① 日本型企业社会と女性』青木書店、1995年、参照。

る。それゆえ、国際人事管理研究において、全般的理論がなく、その理論的体系が確立されていないと指摘する研究者もいる。

そのような経営・企業現象の国際比較研究の限界性を認識しつつ、本稿では、従来からの諸研究を参考として、「人事管理制度・企業労働の国際比較」と「巨大多国籍企業の国際人事管理」に関する分析視角・研究方法を提示することにしたい。

2. 国際比較に関する研究方法・分析視角

(1) 人事管理・企業労働に影響を与える諸要因の解明

人事管理制度・企業労働の国際比較の研究手法としては、まず、人事管理・企業労働に影響を与える諸要因を設定することにある。人事管理・企業労働に影響を与える諸要因としては、企業の外的要因と内的要因がある。

企業の外的要因には、経済体制、経済水準、労働市場、技術水準、労働、労資関係などの①経済的制約要因、政治システム、労働法などの②法政治的制約要因、社会的慣習、社会的価値観、文化、宗教などの③社会（心理）的制約要因といった3つの制約要因がある。

企業の内的要因としては、経営環境に適応して選択される経営戦略や経営戦略の下で形成される組織・管理・技術、経営側に対抗する労働者・労働組合組織の活動といった企業内労使関係などの①経済的要因、従業員（労働者、管理者等）のモチベーション・勤労意識や経営者の経営理念など企業組織の中で作用する②社会心理的要因、就業規則、労使協定、雇用契約などの企業内の③法政治的要因がある。

外的要因と内的要因には、密接な関係がある。例えば、就業規則、労使協定などの企業内の法政治的要因は、政治システムや労働法などの企業外の法政治的要因によって規制されている。法政治的要因に関して言えば、外的要因が内的要因を規定していると言えよう。

また、要因間においても、密接な関係性が存在している。例えば、外的要因において、経済的制約要因の変化は、法政治的制約要因や社会的制約要因に大きな影響を与える。端的にその例をあげるとするならば、中国のように資本主義経済システムの導入は、労働法などの法体系を大きく変化させるとともに、社会的諸変化を生んでいる。このことは、K. マルクスによつて、下部構造が上部構造を規定するとして、すでに論じられている点である。⁽¹⁵⁾

上記のように人事管理制度・企業労働に影響を与える内部的要因と外部的要因には、①経済的要因、②法政治的要因、③社会（心理）的要因といった3つの要因から成り立っている。各国の人事管理制度や企業労働の特色は、これら3つの外的・内的要因から形成されている。このことは、「企業組織の労働と管理」に関する現象が、3つの要因から成立していることを意味している。それゆえ、各国の人事管理制度・企業労働の特殊性をトータルに解明するためには、

(15) K. マルクス、武田隆夫・遠藤湘吉・大内力・加藤俊彦訳『経済学批判』岩波書店、1987年、11-17ページ、大阪市立大学経済研究所編『経済学事典 第3版』岩波書店、1992年、703ページ。

3つの外的・内的要因から論述する必要がある。

しかし、3つの外的・内的要因の分析は、学問的領域から見れば、経済的要因＝経済学もしくは経営経済学、法政治的要因＝法学もしくは政治学、社会（心理）的要因＝社会学もしくは心理学ということとなる。確かに、人事管理制度や企業労働に関する国際比較研究は、多様な研究方法から解明がおこなわれている。

それゆえ、人事管理制度や企業労働の国際比較は、経済学、経営学、社会心理学、法政治学などの個別科学に基づく諸研究の成果を網羅することによって、その全体像を、正確にとらえ⁽¹⁶⁾うると言える。

(2) 学際的研究方法と経営経済学的研究方法

各国の人事管理制度・企業労働の特殊性・一般性をトータルに解明するためには、学際的研究方法や研究者間の研究的協業を必要としている。しかし、研究者個人の研究方法の限界と学際的研究の理論的問題性から全体像の解明を志す研究方法には、常に制約が存在している。そして、学際的研究は、集団的研究を必要としている。もし、研究者個人が、国際比較研究といった学際的性格を有する研究を志向する場合、主軸となる研究方法・分析視角を定める必要がある。

私の場合、主軸となる研究方法は、経営経済学的研究方法である。したがって、私は、経営経済学的研究方法を、あくまでも国際人事管理分析の中心にすえながらも、法学的研究方法や社会心理学的研究方法をも視座に加えて分析をおこなっている。

そして、中心となる経営経済学的研究方法は、日本経営学会、労務理論学会などを中心に長年蓄積されてきた企業労働研究・経営労働研究の方法に基づいている。前章で論述した研究対象設定の理由と重複するか、企業労働研究の研究方法の特徴をあえて述べるとすれば、第一に、企業・経営現象を唯物論的視点から分析をおこなっている、第二に、経済学・経営経済学の諸理論をベースに展開されている、第三に、新技術の企業組織への導入・展開が企業労働・管理・組織の変化に与える影響の分析に力点を置いている、第四に、企業労働の研究対象の範囲を、正規従業員のみならず非正規従業員（派遣労働者、関連・下請け企業労働者、パートタイム労働者等、海外現地人労働者等）をも包摂している、第五に、巨大企業を研究対象とする時、巨大企業のみならず関連・下請け企業、子会社などを包摂した企業集団をも研究対象としている⁽¹⁷⁾点、などの諸点をあげることができよう。

VI. 結びにかえて

私は、上記に述べてきた研究対象、分析視角、課題設定、分析方法に基づいて、国際人事管理研究を展開しつつある。これまでの国際人事管理研究の多くが、日本企業の光の部分に焦点

(16) 学際的研究の必要性に関しては、渡辺峻『コース別雇用管理と女性労働』中央経済社、1995年、1-10ページ、渡辺峻「労務管理研究方法論ノート」同著、前掲書、213ページ、1996年、参照。

(17) 石田和夫「現代企業労働研究の方法」『商学論究』第24巻第3・4号、1977年3月。

国際人事管理研究の歴史的展開と諸問題

をあててきたのに対して、私の国際人事管理研究の問題意識・課題設定・分析視角・研究方法では、光の部分とともに、影の部分に大きな焦点をあてて展開がなされている点に特徴がある。私は、日本大企業の国際人事管理と企業労働をトータルな形でその構造・特殊性を解明するためには、日本企業の光部分のみならず影部分にも大きな比重をかけて解明することが重要であると考えている。なぜなら、日本大企業の光と影の両側面を照らしだしてこそ、日本大企業の国際人事管理と企業労働の構造を、正確に写しとることができるからである。