

[学会発表]

『米系企業と欧州企業の人事部比較：外資系企業を事例として』

平澤 賢一

2006年7月30日

日本労務学会第36回全国大会

愛知学院大学

(統一論題シンポジウム「ポスト工業化と人事労務の変遷：海外事情の分析を通して」のパネリストとして報告)

グローバル化を進めつつある日本企業が直面する課題の一つは、「人事のグローバル化」である。米・欧諸国の中には、長年グローバル化を推進してきた企業がある。そこでの成功例、あるいは直面する課題とその解決に向けた取り組みには、日本企業の人事施策を議論する上でも大いに参考とすべき点がある。

米・欧州に本社があり、日本と韓国に子会社、支社を持つグローバル企業(製造業・非製造業)、いわゆる外資系企業、へのヒアリング調査を踏まえ、以下のように締め括った。

外資系企業は「本社」と「ローカル(オフィス)」のそれぞれ「人事部」と「ライン」の四者が人事管理に関わっている。外資系企業の「ライン主導」人事には、人事部とラインの協力関係の上に成り立つ。欧州系、米系という括りで企業を分類することは実務上意味がなく、国籍・業種の違いというよりも、企業ごとに人事管理の在り方、人事部門の役割は異なる。さらに申せば、「ライン人事」を実践する外資系企業では、部門毎に異なるのである。

[論文抄録]

『米系企業と欧州企業の人事部比較：外資系企業を事例として』

平澤 賢一

『日本労務学会第36回全国大会研究報告論集』日本労務学会編、2006年7月

本稿は、同題の学会発表の内容を、学会報告に合わせてまとめたものである。詳細は[学会発表]を参照されたい。

[講演]

『外資系企業における人事部門の機能とその変遷』

平澤 賢一

2006年11月30日

慶應義塾大学産業研究所ヒューマン・リソース・マネジメント研究会

慶應義塾大学三田キャンパス大学院棟

本講演は、日本労務学会第36回全国大会・統一論題シンポジウムでの報告内容をベースとする。さらに、在日60年に及ぶ外資系企業を事例に、過去の経営戦略と、それに伴う人事戦略と人事部門の変遷を調査した結果を踏まえ、以下のように纏めた。

日本に進出してからの歴史や企業規模、ビジネス環境の変化により人事部の規模は異なる。

人事部は、従業員に対し、人事のプロとしてのサービス提供者、仲介者、カウンセラー、コンサルタント等としての役割があるが、基本的に人事部は「黒子」である。

人事施策のうち、ライン主導なのは「採用」「配置」「評価」、人事部主導なのは「研修」、ライン・人事双方が関与するのは「給与」である。

人事部の価値は、顧客であるビジネスサイドに最適解を提供することで、人事面の環境・インフラを整備することにある。金融機関などでは、人事部は事務課に徹しているところがある一方、メーカーでは人事部長も営業会議に出席して意見を発するなど、企業の中核を担う部署となっている。つまり、国籍の違いよりも業界、企業による違いが大きいのである。

注： 外資系企業の明確な一致した定義はない。因みに、経済産業省の定義では「外国法人が3分の一出資した会社」、『外資系企業総覧』（東洋経済新報社）の定義では、「海外の法人が日本で事業を行うために49%以上を出資し、なおかつ資本金5000万円以上の会社」としている。2005年11月時点で、外資系企業数は3,500社、常用従業員数は43.5万人。