

卷

頭

言

佐久間 賢

去る七月筆者は当国際経営研究所のグローバル経営研究プロジェクトの一環として、東南アジア日系企業の経営実態調査を実施した。その折りバンコク市で痛ましいできごとに遭遇した。それはある大手日系企業の駐在員がビルの屋上から飛び降り自殺をしたできごとである。このような事件は、「時には有り得るできごと」として、見過ごすこともできる。しかし、それが筆者の関心を引いたのは、その駐在員の自殺の原因で、それは「現地の技術要員として日本で研修を受けた現地技術者達の約三割が、帰国後間もなく他社に転職したため、それを本社から叱責されたことが直接の原因」とされていた点である。

このできごとは日本企業のグローバル経営の基本的条件の一つを示唆している。つまり、現地の従業員の間では、個人という大円の中の一つの小円として、会社（職場）があり、それは家族や地域社会や趣味の世界と同一次元にある。したがって、条件の良い職場があれば、当然のこととして転職が行われる。それは、現地の一駐在員を叱責して改善されるような問題とはまったく異なる問題である。

これは日本の「会社人間」の考え方（会社という大円の中に個人という小円がある）からすると異質に見える。しかし、グローバル経営では、むしろその日本の考え方こそが異質の要因としてトラブルの原因となる。例えば、現地化政策でも、ポストや経済的条件を優遇するだけでは十分条件とはなり得ず、そこで現地人の自己実現が完成されるシステムが備わって始めて前述のような転職も防げる一つの条件ができる。このような経営システムは、日本企業にとってはまだ未経験の分野が多く、その意味で日本企業のグローバル経営の前途もまだまだ多難が予測される。

（さくま・まさる／経営学部教授）