

日本労働年鑑 第58集 1988年版
The Labour Year Book of Japan 1988

第二部 経営労務と労使関係

II 経営労務の動向

3 国際化にともなう人事・労務対策

経済七団体、海外直接投資の行動指針をまとめる

国内では産業空洞化が問題となったが、これは海外直接投資の急展開、あるいは日本企業の多国籍企業化の進行である。海外進出企業については、日本的経営が可能かという視点、進出にともなう社会経済的摩擦などが従来から問題とされてきたが、最近の動向にかんがみ、財界としても対応が必要となってきた。

経済七団体(四団体のほか日本貿易会、関西経済連合会、日本在外企業協会)は、一九八七年四月一日、『海外投資行動指針』をまとめた。これは、一九七三年六月の「発展途上国に対する投資行動の指針」を、先進国をふくめて見直したものである。現地従業員との関係のみでなく、現地社会との協調・融和を説いている。『日経連タイムス』(八七年四月二日)から要旨をかかげれば、以下のとおりである。

【海外投資行動指針(要旨)】

基本的姿勢 わが国企業の海外投資に当たっては、それが投資先国に歓迎されるものとしてそこに定着し、長期的な観点に立って企業の発展と投資先国の経済・社会政策とが両立する方向で進めるとともに、国際協力の一環として投資先国の社会に融け込むよう、その経済、社会との協調、融和を図りつつ行うという基本的姿勢を貫くこと。

現地会社の主体性尊重(略)

相互信頼を基盤とした事業活動の推進(長期方針の明示、適正な労使関係、現地社会の理解を得るなど)

良好で適正な労使関係の確立 現地会社の経営に当たっては、良好で適正な労使関係を確立するため、投資先国の労働組合組織や労働慣行について十分な認識と理解を深めることに努め、また労使間に誤解等が生じないように、情報や意見を交換するなどして、意思の疎通を図ること。

雇用・登用の推進 投資先国における雇用機会の拡大に資するため、現地会社における現地人従業員の雇用・登用を積極的に行うよう努めること・また、従業員の労働条件についても、投資先国の事情を十分配慮するとともに、安全衛生を確保するための労働環境の整備に努めること。

教育・訓練の推進 現地会社の従業員の職務能力向上のため、社内における教育・訓練を行うとともに、必要な場合には、わが国をはじめ外国への研修派遣、留学等を実施し、技能、技術(経営、管理技術を含む)の習得の機会を与えるよう努めること。とくに

発展途上国など、技術移転を必要としているところでは、教育・訓練に際してそのことに十分配慮すること。

派遣者の自主性尊重 わが国企業は、現地会社の主体性の尊重とともに、現地会社に対する派遣者の意欲と責任意識の確立を図るため、現地会社における派遣者の業務上の自主性を尊重するよう努めること。

派遣者の選定・教育 海外投資先への派遣者の選定に当たっては、協調性、意欲、能力、経験等の適性に配慮するとともに、投資先国の言語、社会、文化等、海外実務以外の学習を含めた適切な事前教育・訓練を行うよう努めること。派遣者が家族を帯同する場合には、可能な限り、家族に対しても同様の事前教育の機会を提供するよう努めること。

派遣者の派遣期間、生活基盤整備 派遣者の派遣期間については、投資先国の諸般の事情を考慮した期間を設定し、そのための条件を整備するとともに、派遣者とその帯同家族のための生活基盤の整備を図るよう努めること。

投資先国産業との協調〈略〉

技術移転の促進 投資先国産業の技術水準の向上に資するため、とくに発展途上国など、技術移転の要請のあるところでは、現地会社に対してはもとより、関連する地元企業に対しても機械、設備、原材料、部品の発注等に際して技術指導を通じて、可能な限り技術移転に努めること。

再投資の促進〈略〉

投資先国社会との協調・融和（適切な広報、生活・自然環境の保全、福祉・文化での貢献、業界団体との調和など）

海外人事政策と外国人労働者の処遇

国際化にともない、日本人の在外勤務者が増大し、その人事管理もまた問題化している。八七年は前年の若王子事件などもあり、海外での人身の安全にも関心が高まった。

（社）日本在外企業協会は、『海外安全確保のための諸施策』と題する報告書をまとめたが、その一項目で、現地でも尊敬される人材を送り出すなど、海外人事政策を転換すべきであると説いた。基本的考え方として、従来は、在外要員は現地を市場としてのみ認識して行動してきたきらいがあるが、現地が複雑な社会であることを自覚し、現地で一流ビジネスマンとして部下の従業員から尊敬されること、現地の価値観と抵触しない生活行動様式をとれることが必要であるとしている。企業は、ローテーションで漫然と海外要員を送り出すのではなく、プロに担当さすべきであるなどとしている。

従業員の海外駐在・出向などについては、国内の場合以上に問題が多いわけで、海外進出の多い産業の労働組合も使用者と協議を求めてきた。八七年は、全金同盟の基準案などが報じられた。

外国人労働者については、専門能力ある外国人が雇用されている例が多いことは、1の人事・労務管理の個別制度の項目からもうかがわれる。

このほか、不熟練労働者の不法滞在が問題となり、官庁でも検討がはじめられた。経営者の見解としては、経済同友会の「労働力流動化時代に備えて」（次項）が、専門能力ある者の雇用は好ましいが、単純労働者については慎重であるべきだとした（一二一ページ参照）。

日本労働年鑑 第58集 1988年版

発行 1988年6月25日

編著 法政大学大原社会問題研究所

発行所 労働旬報社

****年**月**日公開開始

■ ←前のページ 日本労働年鑑 1988年版(第58集)【目次】 次のページ → ■
日本労働年鑑【総合案内】

法政大学大原社会問題研究所(<http://oisr.org>)
