

●今号は「研究人材マネジメント：そのキャリア・意識・業績」の第3回、「日本企業の国際取引における交渉の研究」第2回のモノグラフに加えて日本の産業界のカレントな問題「リストラ」と「ストレス」に関する研究1編を収めた。

●「交渉の研究」のシリーズは今回で終了するが、「研究人材マネジメント」の調査研究は、より大きな規模で進行中である。本誌 No. 26 で全容を示したわが国の「基礎寄り研究者」の調査結果と比較すべく、「開発研究者の調査」をすでに実施して集計・分析中である。その調査と同時並行して、インド、イギリスで研究者の調査を実施し、近く、韓国、アメリカ、ドイツ、フランスなどでも調査を行う計画である。来年春のモノグラフ No. 29 には「研究人材マネジメント」の第4回として、わが国の「研究」と「開発」の比較、および R&D の国際比較の両方の調査結果を発表できると思う。

●アメリカの研究や大学を3週間訪ね歩いた。アメリカ経済の好調で社会全体が明るく活気にみちている中で、アメリカ企業の基礎研究所の人たちの話をきいてもらったのだが、伝統的な基礎研究所は転換期にあるようだ。有名なゼロックス社パロアルト研究所やベル研究所の人たちは「古き良き時代」を懐かしんでいるようだった。アメリカ企業の研究所は企業の経営戦略や商品開発との連携を強化する傾向にあり、基礎研究所と呼べるのは上記2研究所を含め6つしか残っていないという話であった。他方、長期不況下にある日本では政府も企業も基礎研究所の充実を志向しているようだ。激しくなる国際競争の下で、日米両国の研究開発の重点課題は対照的で、R&D の方向にも収斂（コンバージェンス）が起きていると言えられない。（石田）

●何年前かに、「不確実性の時代」という言葉が流行った。よく覚えていないが、たしか70年代のオイルショッ

クのころだったろう。その時も日本経済の行く末にかけりが見え、これまでのシステムについての多くの批判と、将来についての悲観的憶測が聞かれたような気がする。今は「第2不確実性の時代」なのだろうか。

●「なんで日本はそんなに悲観的なんだ？」4月にボストンで開かれた NBER（全米経済研究所）の会議で、主にアメリカ人参加者から、こうした疑問が頻りに出された。この会議は、わが国の経済パフォーマンスを計量的に測定し、構造的な問題点を明らかにしていこうとする、経済学者の集まりであり、（なぜか）私もその末席に加えさせてもらった。

●実際、マクロ経済パフォーマンスを見ると、そんなにひどい状況ではないのかもしれない。わが国の有力な経済学者のなかにも、現在の不安は、外国の政策立案者があおっているという人もいる。確かに、そう言われてみればそうかもしれない。あまり不確実性や不安を強調する必要はないだろう。日本の基礎は強い。70年代の「不確実性の時代」の後には、Japan as No. 1 の時代が来たのではないか。そこまで言った人はいなかったが、日本を外から見る目は意外と暖かいことに小さな感動を覚えた。

●でも、この会議で私をもっと感動させたことがある。それは、日本の若い経済学者のコミュニケーション能力である。世界の経済学者に共通な枠組みで分析を行い、英語ですばらしい論文を書き、ジュスチャースとジョークたっぷりのパフォーマンスをまじえた発表をする。正直いって、私は会議の内容よりも、これに感動して、その場を後にした。

●ハイテク化とグローバル化。わが国企業の競争環境を大きく変化させているといわれる2大要因である。今回『組織行動研究第28号』に掲載された論文も、直接的・間接的に、この2要因が、わが国企業の企業経営、特に人的資源管理にどういう影響をあたえているかを考えている。

●石川論文はハイテク化のなかで、自前の研究技術を蓄積していく必要があるとして、それを促進する要因として研究者のもつ企業へのコミットメントと満足度を吟味している。また、尾川論文は同様の問題意識から、研究者のキャリアを、詳細かつ丁寧な分析を通じて明らかにしている。蔡論文は、企業サイドに枠組みを設定し、人的資源管理システムの内的な一貫性が研究者の生産性に与える影響を分析している。また石田論文は、わが国企業の研究開発技術者の人的資源管理を総合的に整理している。

●グローバル化については、鈴木論

文が韓国企業と欧米企業の間での企業の買収過程を、交渉論の枠組みを使って分析している。西原論文も在中日系企業の人的資源管理をホワイトカラーを中心に考えている。ともにグローバル環境での競争をまっとうから扱ったものである。最後に、水谷・渡辺論文は、ハイテク化とグローバル化の結果、わが国企業が「リストラ」を行い、それが従業員のストレスレベルに影響をあたえることを問題意識として、研究を進めた論文である。

●すべて筆者の研究テーマへの思い入れがキョウレツな論文であり、テーマはバラバラでも、質の面では、一様に高い論文が集まった。あまり余裕のない執筆の切を受け入れてくれた筆者の皆さんにお礼を言いたい。グローバル化もハイテク化もわが国企業を最も不安にする要因である。その意味で、われわれの周りには研究者も、決してすたましたんじゃない、とまた小さく感動した。

●ひとこといってしまえば、グローバル化とかハイテク化は、すべて企業の行動が世界的に見て、オープンになっていくことだと思。つまり、環境がオープンになるにしたがって、経営もオープンにならざるを得ない。だが、オープンになるというのは、単に情報を開示したり、システムの秘密性を少なくしていくことだけではないだろう。それに加えて世界と、ほかの企業と、同じグローバルワークで、同じ基準でものごとを考え、議論していくことだろう。端的にいえば、ハイテク化とグローバル化は、世界の企業が共通のフレームワークを、日本の企業が採用していくことを意味する。またわが国の企業同士でもオープン化が求められる。もちろん、良いことだけではないだろう。これまでの「閉ざされた世界」が懐かしくなるときもあるかもしれない。

●だが、オープンにならざるを得ないと思う。この挑戦に不安を覚えるのであれば、大いに不安になるべきだろう。不確実性でいっぱいである。だが、経済学者（の一部）はすでにこうしている。外国人と同じ土俵で議論をして、日本のシステムを評価することができる。きわめてオープンだからこそ、日本の良い点を理解し外圧に冷静に対応することができる。またよりよいシステムがあれば、それを採用できる。

●日本の経営者も、はやくオープンになって欲しい。世界と、同じフレームワークで、同じ基準で競争するようになるのである。第2不確実性の時代は、ハイテク化・グローバル化の時代で、オープン化の時代でもある。（守島）

慶應義塾大学産業研究所行動科学研究モノグラフ

組織行動研究(第28号)

責任編集 石田英夫, 守島基博

KEIO STUDIES ON ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND HUMAN PERFORMANCE No. 28 MARCH 1998

〒108-8345 東京都港区三田2-15-45 発行 慶應義塾大学産業研究所 印刷 電話 03-(3453)-4511 (大代表) <平成10年3月28日>

〒169-0075 東京都新宿区高田馬場3-8-8 株式会社 国際文献印刷社 電話 03-(3362)-9741 (代表) <平成10年3月21日>