

審査の結果の要旨

氏名 安田 聡子

本論文は、日本企業の東アジアへの生産移転が進む要因について、縫製業を対象に技術論アプローチにより分析したものである。従来の研究が労働コスト等の経済要因や途上国の社会状況を説明変数として企業の東アジアへの生産移転を分析していたのに対して、本論文では企業が本国で推進した技術革新を契機とした一連の革新を説明変数としたところに、分析の新規性と調査・研究の学術的貢献がある。具体的には、高度化が進む縫製機器と、多能工化を促進する人的資源管理に分析の焦点を当て、

高度化を遂げる機器と人的資源管理は、企業の海外直接投資の開始以前に、日本国内で起こった労働コストの高騰と熟練確保の不安定という問題の対応策として出現した、

同時期の日本企業による自動機の高度化、多能工化の推進等に代表される一連の革新が、技術的・経営的に 1990 年代の日本企業の東アジアへの生産移転を可能にした、

ということを、業界を代表する 24 社 50 余名に対する質問票を使った体系的聞きとり調査により明らかにし、多方面にわたるデータ分析により裏付け調査している。

次に、企業ごとの技術革新と人的資源管理のあり方が、どのように企業の生産地を決定しているのか、ケーススタディによる分析を行った。競争力があると評価されている有名縫製企業 5 社を抽出し、各社が供給している市場、設計図の作成方法、ラインの特徴、人的資源管理の手法、組織内外を流れる情報の性質等を調査し、その結果を新規性のあるフレームワークによって分析した。その結果は以下のとおりである：

スピードが競争力の源泉となる市場に製品を供給する企業では、情報のデジタル化が高度に進展していた。

デジタル化した企業は、顧客であるアパレル企業との距離的近接性、人的資源の賦存状態、といった立地制約が解消されていることから、自社の経営判断に基き自由に生産地を選択していた。

経営判断により生産地を決める場合、その選択に影響を及ぼすのは、主として人的資源管理のあり方であった。日本に特徴的な人材 - 豊富な中間管理者層や熟練技能を持つパート主婦 - を活用する人的資源管理を採用する企業は、生産のグローバル化を採用せず、日本において機械化・自動化を推し進めながら高い業績を維持していた。対照的に、未熟練の人材に生産の仕組みを教育することを可能にする高度な人的資源管理手法を持つ企業は、東アジア諸国に工場を建設し、現地の安い労働コストを高い業績につなげることに成功していた。

人的資源管理手法と生産地が統合的でない事例、すなわち、高度な人的資源管理手法を持たず、日本に特徴的な人材を活用する人的資源管理手法を採用して東アジアに進出した企業の場合は、日本では高い競争力を保持しながらも東アジアの工場は短期間で撤退していた。原因は、現地労働力における多能工化が失敗したことによる、不良品の堆積、生産の遅れ、コストの上昇といったさまざまな生産上のトラブルにあった。

この分析より、たとえ典型的な労働集約産業である縫製業界であっても、労働コストが安い東アジアへ生産移転することが、企業の生き残りのための万能薬ではないことが明らかになった。なぜならば、競争力がある日本企業においては、労働コスト差という経済要因だけではなく、各社がこれまで形成してきた技術体系や経営行動という要素も考慮されており、生産地は企業ごとの歴史的な要因によって決定されていたからである。この事実は、縫製業のような典型的労働集約的産業においてもその生産地の決定にあたり、技術経営的考察が不可欠であることを示唆している。

本論文は、「企業の海外生産移転のメカニズムを分析するにあたっては、先進国において技術革新を契機として出現した一連の革新を説明変数とすることが、現象を一般的に理解する上で有効である」と主張しており、同論文の理論・実証分析は、この主張に十分な正当性を与えるに足りるものである。

以上により、本論文が博士論文としての水準を十分に満たすものであることを全審査員が認めた。

よって、本論文を博士（学術）の学位請求論文として合格と認める。