

# 書評

## BOOK REVIEWS

白木三秀 著

### 『国際人的資源管理の比較分析』

——「多国籍内部労働市場」の視点から

竹内 規彦

日本の多国籍企業における「人」のマネジメントの側面に注目が集まり、研究が盛んに行われてきてから、既に多くの年月が経過している。とりわけ、日本の多国籍企業に焦点を合わせた国際人的資源管理 (IHRM) 研究は、1980年代に大きく開花した。この背後には、トヨタとゼネラルモーターズ (GM) の合弁事業として米国で操業開始した NUMMI (New United Motor Manufacturing Incorporated) において、日本側のマネジメントが与えた驚異的な生産性向上の記録などが存在していた点が挙げられる。日本企業の人材マネジメントが、世界各地で強いインパクトを与え、世界の研究者・実務家の注目が日本企業の海外でのオペレーションに集まった時代でもあった。したがって、この時代の IHRM 研究は、むしろ日本の人的資源管理施策の現地への移転可能性など、いわゆる人材マネジメントを含む広義の日本の経営が、現地でのどの程度根付き、また実施されているのかを中心とする研究が主流であった。

90年代に入り、米国経営学において、既存の人的資源管理研究に「戦略的な」(strategic) 視点が組み込まれた、いわゆる「戦略的人的資源管理 (SHRM)」の考え方が萌芽した。すなわち、人材そのものが、企業の持続的な競争優位の確立を可能にする重要な「資源」の1つであり、人材の採用、育成、活用などの人的資源管理活動もまた、企業の競争戦略の中に組み込まれるべきとする考え方が興隆した。こうした SHRM の考え方は、1国内で操業するドメスティックな企業に留まらず、グローバルな事業展開を遂行する多国籍企

業の IHRM の問題にまで拡大されるのに決して多くの時間はかからなかった。Milliman, Von Glinow, and Nathan (1991) は、海外での個別のビジネス・ユニットのレベルではなく、多国籍企業本社レベルでの組織のライフサイクルとの関係から、IHRM 戦略について



●有斐閣  
2006年12月刊  
A5判・337頁・3675円  
(税込)

●しらき・みつひで  
学術院教授。  
早稲田大学政治経済

の理論化を試みている。また、Schuler, Dowling, & De Cieri (1993) も同様に、親-子外社間、子会社相互間でのユニット間のコントロールや調整メカニズム、資源の流れ (resource flow) などに着眼し、多国籍企業本社レベルとしての IHRM 戦略に関する統合的なフレームワークを提供しようと試みた。他にも多くの論者が一貫して、本社レベル・子会社レベルでの個別の HRM を包括する IHRM の仕組みは、多国籍企業本社レベルでの組織構造や経営戦略などの諸特性と関連して議論されるべきとする視点を提供している。同時に、これらの研究では、グローバルでの持続的競争優位確立に向けて、いかなる IHRM の仕組みを構築していくべきかという点に議論の中心が向けられている。このような、90年代以降に興隆してきた新たな IHRM 研究は、「戦略的国際人的資源管理 (strategic international human resource management)」研究と呼ばれ、今日でも世界の IHRM 研究の主要なアプローチとして注目されている研究領域である。

このような IHRM 研究の流れの中で、本書は、80年代に大きく議論がなされた海外現地法人における実際のオペレーションや人材配置の問題に関する議論を整理し、実証的な検討を行っていることに加え、海外

現地法人の業績指標と海外現地法人の人的資源管理（特に人材配置政策）との関係の検証を試みるなど、90年代以降に興隆しているSIHRM研究に対しても一定の示唆を与えることを試みる数少ない本格的な研究書である。具体的な本書の内容を各章ごとにみていくと以下のとおりである。

まず、序章では、本書における問題意識と構成についての解説がされている。特に本書に一貫した著者のIHRMの捉え方、研究視点として、(1) 多国籍企業経営の場面における競争優位や経営成果との関連において、海外での人材配置を含むIHRMを考えていく点、及び(2) 「内部労働市場」という概念を、国境を超えたクロスボーダーな組織における「多国籍内部労働市場」という観点から、本社-子会社間、子会社相互間の人材フロー、ひいては企業のIHRMシステムについて分析・議論するという研究上の切り口が明確に示されている。続く第1章では、こうした切り口をもとに、IHRMに関する既存の文献レビューがなされている。具体的には、(1)IHRMの概念整理、(2)日本のIHRM研究の分類と類型化、(3)SIHRMの研究整理がなされると同時に、(4)本書での中心的な概念となる「多国籍内部労働市場」の詳細な説明がなされている。特にこの章では、過去から現在に至る日本国内及び海外の代表的なIHRM研究の成果を押さえつつ、体系的なレビューがなされており、IHRM研究の流れや特徴をつかもうと意図する読者にとっては、この第1章を読むだけでも価値があるだろう。

第2章では、日系海外子会社に対するアンケート調査によって得られた定量データを用いた実証分析がなされている。使用されたデータは、1999年（第1回調査）、2001年（第2回調査）、2003年（第3回調査）の3時点のそれぞれにおいて、全世界で操業する海外日系企業を対象としてアンケート調査がなされ、そこから回答の得られた1次データである。それぞれの調査での調査対象企業の数や有効回収率などに関する記述、また回答企業と非回答企業での会社属性差などの情報が本書で見当たらないので、データ自体については言及できないが、分析の対象から除外された日本本社の支社・支店を除く現地法人のみの観測総数は、3回の調査それぞれの時点で800社前後であることから、比較的大規模サンプルでの分析結果に基づいた実証結

果として解釈可能な点があがえる。分析の狙いとデザインはシンプルで、海外現地法人の(1)日本人派遣者比率、及び(2)売上高経常利益率が、(A)企業属性・環境諸条件、(B)日本本社の統制、(C)人材の蓄積状況の3つの変数群（計約50変数）のうち、いかなる要因によって影響を受けているかを、OLS重回帰分析によって明らかにしようとするものである。その結果、本社-子会社間での経営理念の共有や本社HRMシステムの導入が進むほど日本人派遣管理者比率が高まる一方、高学歴のローカルスタッフを含む現地での人材の蓄積が進むほど、日本人派遣管理者比率が低下する傾向があることが示されている。また、現地法人の利益率については、日本人派遣管理者比率は、有意な影響を示していない点、本社-子会社間での経営理念の共有や日本本社のHRMの導入度が、むしろ現地法人の利益を圧迫する傾向にある点、また現地中間管理職層のローカル化が利益率を高める傾向にある点などが明らかにされている。

第3章から第5章までは、東南アジアを中心としたアジアに進出する多国籍企業のケーススタディである。第3章では、ヨーロッパ系多国籍企業の在東南アジア現地法人5社（Unilever（マレーシア）、Siemens（マレーシア及びシンガポール）、Nestlé（タイ）、ABB（タイ））、第4章では、アメリカ系多国籍企業の現地法人5社（Campbell Soup（マレーシア）、Hewlett-Packard（シンガポール）、IBM（シンガポール）、P&G（タイ）、Bestfoods Asia（香港））、第5章では、ASEAN進出の日系多国籍企業の現地法人10社（企業名は匿名となっている）の各社をケースとして取り上げ、著者の入念なヒアリングと資料収集に基づく定性データによるIHRMの実態が詳細に記述されている。また、アジアという限定された地域の現地法人を対象としつつも、欧・米・日の異なる本国籍の企業を対象とし、本書のタイトルでもある「比較分析」を取り入れていることで、日系多国籍企業のIHRM、多国籍内部労働市場の現状や特徴が映し出されているといえる。

この一連の定量データ及び、定性データ（ケース）の分析結果を踏まえ、終章として本書の問題意識である日本のグローバル企業における「多国籍内部労働市場」の現状と著者による解釈、また今後の課題などが

述べられている。本書で明らかにされた豊富で多彩な情報量からして、結論を一言でまとめることは容易ではないが、敢えて言えば、日本の多国籍企業では、日本人（PCN）の本社-子会社間、子会社相互間の移動が中心である多国籍内部労働市場が形成されており、欧米のような第三国籍（TCN）の人材が中心的な役割を果たす、より広範な人材の移動を前提とした多国籍内部労働市場が形成されていないということであろう。本書では、この日本固有な多国籍内部労働市場の現状から、日本のグローバル企業は「二国籍企業」に留まっている点が指摘され、これに対する著者の解釈、及び「二国籍企業」の脱却をめぐる今後の課題などが綴られ締めくくられている。

以上が本書の要約であるが、本書の最大の特徴は、本書で一貫して堅持されている以下の2点の視点に集約される。第1に、本書の基本的なスタンスが、多国籍企業経営の場面における競争優位や経営目標との関連において、人材配置のあり方や技術移転なども含む、広義の意味での本社による子会社コントロールに対する示唆がなされている点である。すなわち、多国籍企業のIHRM活動が、経営目標達成のための手段として目されている点で、IHRM自体を「戦略的な」活動として捉えようとしている点である。このことは、本書が未だ研究蓄積の少ない90年代以降のSIHRMの考え方の「前提条件」を共有している点で、大きな前進を示すものと言えよう。とりわけ、人の現地化や親企業マネージャーによるマネジメント・コントロールなどのIHRM問題については、ややもすると「そうすべき、すべきでない」というあるべき論に陥ってしまうケースがあるが、本書はこうした議論に対する科学的な根拠を与えるものとして注目に値する。

また第2に、本書は、これまで国境を超えて経済・経営活動を営む組織には適用されることのなかった「内部労働市場」という観点を、多国籍企業のIHRMシステムを考える上での準拠枠とし、著者の言うところの「内部労働市場の外延化」という考え方をを用いて、国境を超えて活動する企業のIHRMシステムを説明しようと試みた点で、独創的な成果である。また、こうしたユニークな研究の切り口から、日本の世界各国の現地法人を対象として得られた大規模なサンプルに

基づく実証研究を実施し、かつ欧州・米国・日本の多国籍企業のアジア現地法人20社に及ぶケースの比較分析から一定の結論を導くなど、多彩かつ精緻な研究方法により、問題の発見性・結果の信頼性を高めるべく惜しみない努力がなされている点は極めて高く評価されるべきであり、特筆に値する。

このように、本書は潜在的な読者の期待に十分応えるものと考えられるが、同時に、本書を読み終え、さらにより深く知りたいと好奇心をかきたてられた部分が幾つかあった。主なものを3点ほど書かせていただく。

まず第1に、本書では人材配置と現地法人のパフォーマンスの関係について、OLS線形重回帰分析によって主効果のみ検討されている。主効果の検討は、確かに直接効果があるかどうかを見るものとして有効であるが、読み手としては、そうした直接効果が「どの状況で」強まる、あるいは弱まるかという「条件」が知りたくなる。例えば、多国籍企業の「組織ライフサイクル」(Milliman et al., 1991) や「競争戦略」(Schuler et al., 1993; Takeuchi, 2005) などの現地法人、親企業、また多国籍企業全体としての戦略や組織構造などの諸条件によって、特定のIHRM活動とパフォーマンスとの関係が変化する点が示唆されている。こうした議論に応えるためには、特定の状況変数と人材配置を含むIHRM活動の指標との交互作用効果が、パフォーマンスに及ぼす影響が検討される必要がある。換言すれば、SHRMにおける垂直的適合 (vertical fit) の視点が、多国籍企業経営の文脈に応用された分析と議論が展開されるとより興味深いのではないかと考える。

第2に、戦略とIHRM活動との垂直的な関係に加え、IHRMの施策間の水平的な関係についても、現地法人のパフォーマンスの規定要因として考えられるのではないだろうか。本書では、特に多国籍企業のIHRM活動の中でも配置政策に力点が置かれているが、例えばエスノセントリックやポリセントリックなど、特定の配置政策が採用された場合に適合する子会社内の採用、評価、報酬、能力開発などのHRMの諸機能はどのようなものか、また特定の配置政策の下で、いかなる方法のHRM施策が子会社内で実施された時

に、現地法人の業績を高めているのかといった点もさらに知りたい部分である。いわば、SHRM 論における水平的適合 (horizontal fit) の視点が取り込まれた分析や議論も重要のように思われる。

第3に、本書では、1999～2003年までの間に3回ものアンケート調査が、世界各国で操業する現地法人を対象に実施され、時系列の定量データが収集されている訳だが、実際のデータ分析では、単年度ごとの分析に留まってしまっており、せっかく採取された時系列データの特徴が最大限には活かしていないように感じる。すなわち、例えば、第1回目(1999年)の時点での現地法人の人材配置、日本人管理者比率、子会社のHRMや経営理念浸透度の状況が、2年後の第2回目調査時点、また4年後の第3回目の調査時点における業績指標にどのような影響を与えていたか、といった縦断的なりサーチデザインの特性を活かしたデータ分析とその結果を、本書で目にすることはできなかった。特に3回のデータを採取している場合、子会社内で1回目と2回目の調査の間に変化したHRMの時系列的な変化量(例えば、日本人管理者比率の2年間の差分)が、その2年後の子会社の業績にいかなる影響を与えていたかを精査することが可能となる。したがって、本書で使用されたデータから、配置政策や子会社内でのHRM上の変化が与えた効果を測定すること(Wall & Wood, 2005)も可能であったはずである(ただし、この分析は同一企業から複数回の回答が得られたサンプルに限定され、サンプル数はある程度減少すると考えられる)。貴重なデータであるからこそ、さらに深い分析結果が知りたくなるのは、この評者だけではないように思われる。今後別の機会にでも、

さらなる詳細な時系列分析が公表されることを期待する次第である。

以上のように、幾つかの課題が残されてはいるものの、本書が極めて読み応えのある良質な研究書であることに変わりはない。また、豊富でかつ詳細なケース・スタディは、評者のように、大学で人的資源管理や国際経営の授業を担当している者にとっても、重要な財産である。とりわけ、IHRMを扱うケースは意外に少なく、仮にその部分だけをクローズアップしても本書には大きな魅力がある。本書に続く、質の高いIHRMの研究書が今後も継続して世に出ることが期待される。

#### 引用文献

- Schuler, R., Dowling, P., & De Cieri, H. (1993) "An integrative framework of strategic international human resource management." *International Journal of Human Resource Management*, 4 (4): 717-764.
- Milliman, J., Von Glinow, M. A., & Nathan, M. (1991) "Organizational life cycles and strategic international human resource management in multinational companies: Implications for congruence theory." *The Academy of Management Review*, 16(2): 318-339.
- Takeuchi, N. (2005) "The choice of strategic international HRM orientation by Japanese firms: Examining the effects of affiliates' local business strategies." *Research and Practice in Human Resource Management*, 13(2), 65-86.
- Wall, T. D. & Wood, S. J. (2005) "The romance of human resource management and business performance, and the case for big science." *Human Relations*, 58(4): 429-462.

たけうち・のりこ 東京理科大学経営学部准教授。人的資源管理、組織行動、国際経営専攻。

辻 勝次 編著

## 『キャリアの社会学』

——職業能力と職業経歴からのアプローチ

鈴木 竜太

キャリアという言葉が一般的に使われるようになったのはいつごろだろうか。しばらく前では、キャリアといえば、キャリア・ウーマンあるいは国家公務員のキャリア組が思い浮かぶ程度であった。しかし現在では、書店に行けばキャリアをタイトルに置く雑誌があり、大学においてもキャリア教育が盛んである。その意味では、日本においてキャリアという言葉はこの10年の間に多義的になり、頻繁に使われるようになったといえよう。これは日本におけるキャリア意識の高まりと関係していることは言うまでもない。

一方、キャリア論と呼ばれる研究分野もさまざまな研究領域からのアプローチがなされてきている。主には生涯発達心理学など心理学ベースのキャリア論とシカゴ学派などの社会学ベースのキャリア論がある。前者は主体的に世界を生き、成長する個人を捉え、後者は職業規範や能力が地域や制度によっていかに形成されるのかを捉えている。本書は、タイトルにあるとおり、主に後者の視点からキャリアを捉えようとしているが、単に制度に埋め込まれるだけの個人ではなく、埋め込まれた中で主体性を発揮しようとする個人をも捉えようと試みる。

本書は、序章と終章を含む7つの章で構成されている。序章を除いた5つの章はそれぞれ異なるデータが用いられて分析がなされ、それぞれ緩やかな関連を持ちながら独立している。序章では、本書のねらいと特徴が述べられると同時に、キャリアという言葉とこれまでの研究の中での位置づけが示されている。それらの位置づけは先に示したとおりである。

序章に続く第1章では、工場への聞き取り調査を基に、職場がどのような論理で活動を行っているのかということと、そこで人々がどのようにスキル形成をしているのかという二つの視点を明らかにするとともに、



●ミネルヴァ書房  
2007年4月刊  
A5判・269頁・5250円  
(税込)

●つじ・かつじ  
立命館大学産業社会学部  
教授。

両者の関係を見ようと試みている。その中で職場の論理として、インフォーマルな連携の中で職務を進めていること、現場の決める目標納期とそうではない絶対納期があることが示されている。このような職場において、核としての職務を遂行するスキルを習得し、その後インフォーマルな連携を行うためのマルチなスキルあるいはより高度で統合的な現場スキルや組織スキルを習得するような段階的なスキル形成を行っていることが示されている。また、このようなスキルの段階的な形成が、職場の論理に基づく職場あるいは組織からの一方的なものとして形作られるのではなく、職場からの要請と個人の主体的・能動的なアクションの結実として観察されていることが最後に示されている。

第2章では、第1章と同様に、職場の特性や仕事の進め方（職場の論理）とそこで働く人々の求められるスキル、そしてそのスキルの形成に関し、試作品を主に作る先導的工場における聞き取り調査を基に分析を行っている。まず、先導的工場の仕事の進め方の特性が示され、特に分析では、マニュアル機と呼ばれる人間が操作する機械と、メカトロ機と呼ばれるプログラムによって操作される機械の特性の違いに着目している。つまり求められるスキルとしては、それぞれ特定のマニュアル機の操作とプログラムによって作動するメカトロ機の操作に関するものが含まれることになる。本章では、聞き取り調査に基づき、工場で働く人々それぞれがどのような機械をどの程度扱えるのかを一覧にすることにより、そのスキルがどのように派生しているのかを明らかにしている。結果、マニュアル機の技能領域は限定的であるが、マニュアル機からメカト

口機との技能上の関連が見られ、職場間での相互交流の結果としての技能の相互乗り入れがなされていること、そして双方の技能を持つ熟練多能工が裁量を持ちながらその多様な技能を生かしていることが示された。

第3章は、第1章、第2章とは異なり、より個人へ焦点を当てた分析がなされている。第3章では、トヨタ自動車の技能職の人々のキャリアに着目し、人事制度改革によって形成されたと推定される、技能職のキャリアの複線化を明らかにしようとしている。本章においても聞き取り調査を基に分析が行われ、職能資格ごとにそれぞれのキャリア、主として「キャリアのスピード」に着目しながら分析を行い、そのキャリアパターンを明らかにしている。分析の結果は、やはり役職昇進型のキャリアと専門技能職型のキャリアが存在することが明らかになっている。

第4章では、同じくトヨタ自動車の技能系非典型雇用者に焦点を絞り、近年進められた非典型雇用化の実態と熟練形成における影響を面接調査、アンケート調査、人事部への聞き取り調査などの複数のデータから明らかにしている。調査結果は、まず1990年代以降、非典型雇用化が実際に進んでいたことを明らかにした上で、このことによるQCD問題への対策としてマニュアル化や標準化があわせて進められたことが明らかにされた。しかしながら、この標準化やマニュアル化が改善化能力や問題解決能力を低下させている懸念も指摘され、雇用調整のための技能系の非典型雇用化が、現場において広い影響を及ぼしていることが示された。

第5章では、ホワイトカラーの企業内でのキャリア形成について、スペシャリストとジェネラリストの対比軸から分析を行っている。とはいえ、単純な類型化ではなく、トヨタとワコールの2社に対する聞き取り調査に基づき、企業内でのキャリアの変遷を丁寧に追った上で、それぞれの聞き取り対象者の仕事の幅、深さ、管理的業務の経験からより詳細な類型を導出している。また、それらのキャリアの変遷の背後にある要因を主に上司や同僚などの人間関係から分析をしている。つまり、キャリアの経歴の結果だけではなく、そこにいたるプロセスについても検討を行っているのである。これらの結果からは、一つの組織にとどまるホワイトカラーに関しては、初期キャリアの重要性が指摘されている。

終章では、これまでの5つの章の総括をした上で、さらにデータを用い、キャリアの多様化や自立/自律の重要性が高まる中で、どのようなことが起こっているのかを改めて考察している。考察は広く及ぶため、全てをここに示すことができないが、個人は流動化に伴いますます組織に依存するようになり、一方で組織も高い能力を持つ労働者により依存するという双方独占という現象が起こっていることが一つの指摘として示されている。そしてさらに、依然として、自立/自律が叫ばれながらも個人のキャリアは組織からの要請あるいは組織によって形成される側面が強く、むしろ個人の立場が弱くなっていることが懸念として示されている。

さて、本書は、先に示したように、緩やかなつながりを持ちながらそれぞれ独立の章としても存在している。そのため本来はそれぞれの章に対し、詳細な検討をしなくては、正しい批評とはいえないが、ここでは本書全体を通して批評を行っていくことにする。まず、本書の特徴的である点の一つは、膨大な実態調査に基づくものであることである。またこのデータも単なる大規模なアンケート調査ではなく、現場レベルでの詳細な聞き取り調査が主たるデータであり、その資料的価値としての評価は非常に高いものであるといえる。特に、小池らによる一連の研究以降、幅広い専門性や遅い昇進など、日本の労働者のキャリアの特徴はある種典型的な姿として捉えられてきた。そのため、改めて詳細な実態調査が行われることが少なく、本書のような詳細な調査は、特にバブル崩壊以後の日本の労働者に起こっている現状を理解する上では非常に貴重であることは間違いない。また、ホワイトカラーからブルーカラー、期間工や技能労働者など多様な労働者を広く対象としている点も今日の日本の労働市場が多様化、流動化している中で、きわめて興味深い調査結果であり、今後の研究の試金石的な位置づけになることは間違いないであろう。二つ目に、編者が主張しているように、単なる職業履歴を捉えるのではなく、職場の働き方や変化の現状、そして技能の育成方法と個人の意思や技能形成など、組織との関係の中で形成されるキャリアを捉えようと試みている点も本書の特徴的な点である。個人は主体的な存在でありながらも、

制度に埋め込まれた存在でもある。規範や慣習あるいは制度に準じながらも、主体的に自分を捉えようとしている。そこに個人の捉えるキャリアがある。本書はこのような個人の置かれた状態を浮き彫りにし、規範や制度が変わる中で個人のキャリアにどのような変化がもたらされているのか、という同時代的な現象が描写されている。もちろんこのようなアプローチが結実するのは、現場での丹念な聞き取り調査によるものであることは明白であろう。

改めて、本書を眺めてみると、本書は「キャリアの社会学」と銘打たれてはいるが、近年注目されている「ものづくり」の視点からも非常に示唆に富む書であることが分かる。ものづくりを支える技能労働者がどのように技能を形成しているのか、そしてそれらはさまざまな環境の変化によってどのように変化しているのか、という問題は、ものづくりのベースとなるイシューであり、この点についても本書はさまざまな知見をもたらしてくれている。

しかしながら一方で、本書を通じて物足りなく感じる点は、理論的な部分との接合が薄い点である。キャリア論あるいは組織行動論では、心理学あるいは社会学をベースにしたものに限らず、多様なキャリアをいくつかの概念や枠組みで捉えることにより、捉えがたいキャリアやその影響を与える要因を整理してきた。本書はあくまでデータから導き出される帰納的な概念が使われている。そのため既存の概念や理論との乖離が大きいと感じる。同時代的であればあるほど、現場のリアルな姿を描写しようと試みれば試みるほど、理論と呼ばれるものとの接合は難しくなるのは事実である。しかしながら、望むべくはもう少し、既存の概念や理論との接合を意識することがあれば、より理論的にも意味ある研究になると考える。この点については著者たちの今後の継続的な研究を期待したいと思う。

すずき・りゅうた 神戸大学大学院経営学研究科准教授。  
経営組織論・組織行動論専攻。

## 読書ノート

大内 伸哉 著

### 『雇用社会の25の疑問』 ——労働法再入門

川口 大司

(一橋大学大学院経済学研究科准教授)

神戸のワインバーで筆者が社会人を相手に労働法の話をするという設定でこの本は書かれている。本書で描かれているワインバーをイメージすると次のようになりそうだ。

どんなことにも興味がある労働法の先生が一人でイタリアのワインを楽しんでいる。そこに中小企業の社長の常連がやってきて、今年の桃の値段とか、ウィンドウズビスタの話とか、阪神タイガースの話とか、そんな世間話をしている。この社長、話の流れで最近の若者は働きもしないでけしからんなんて話をしだした。すると「仕事をしないことは必ずしも悪いことじゃあない」とこの先生は熱く語りだした。

バーカウンターの隣で静かに飲んでいたあなたは



●弘文堂  
2007年7月刊  
A5判・312頁・2940円  
(税込)

●おおうち・しんや  
研究科教授。  
神戸大学大学院法学

その話が気になってしょうがない。どうやらこの先生は、世間の常識にとらわれず自分なりの考え方で世の中を理解して、それを相手に話してみることで、相手を挑発することに興味があるようだ。自分が挑発されているわけでもないのだろうが、ぐいぐいと引き込まれる。そんなイメージの本だ。

この本でカバーされているのは「どうして社員は