

(執筆) 清水達也

「アジアとラテンアメリカの企業経営」研究会

(主査: 星野妙子)

第26回研究会 議事録

- ・ 日時 平成16年11月19日(金) 13時~17時
- ・ 場所 東京大学社会科学研究所
- ・ 出席者(敬称略)
 - (内部委員) 星野妙子、北野浩一、坂口安紀、佐藤幸人、清水達也
 - (外部委員) 小池洋一、末廣昭
 - (内部オブザーバー) 川上桃子、柏原千英、
 - (外部オブザーバー) 中川和彦、中村尚史、竹内亘理、上原美鈴、ネーナパー・ワイラートサック、郭燕青
- 欠席者 安倍誠、今泉慎也、東茂樹、渡邊真理子

V. 配付資料 報告のレジメ(添付資料参照)

VI. 議題 中間報告

「タイにおける専門経営者の発展パターン - 創業者一族、内部昇進者、外部リクルート者 - 」末廣委員、ネーナパー・ワイラートサック

タイで専門経営者を見る際には、出自・家柄、年功・経験、能力・学歴の3つの資格に注目する。その上で、専門経営者を 所有主家族経営者、 - 1 内部生え抜き組、 - 2 外部リクルート、中途採用・中途移籍組、 専門知識・技術を持った外部リクルート経営者に分類して、それぞれのキャリア形成を分析する。

伝統的な産業の例として商業銀行とアグロインダストリー、新しい産業の例として電気通信と芸能・コンテンツ産業を取り上げる。企業によって所有主家族の企業内訓練、ライバルの外資企業からの引き抜き、政府機関・軍からの引き抜き、古参家臣団と外部リクルートの並存、スペシャリスト型経営者集団による事業運営、所有主家族、内部昇進者、外部リクルート者の三者結合、などの特徴が見られる。

結論として、タイにおける労働市場は内部、外部ともに発達してきている、企業特殊ノウハウ志向型(特に内部昇進者)と職種志向型(特に外部リクルート)に分かれる、などが言える。

「台湾 - 創業から出世へ?」 佐藤委員

富と名声を獲得する方法が、かつての独立・創業から、大企業における出世に転換しつつあり、それが家族経営の後退を促している、という仮説をたてる。

全般的な傾向として、戦略的な意志決定を行う董事長は創業者家族が握っているが、日

常業務の責任者である総経理のポストには家族が就くことは顕著に少なくなっている。特にハイテクや金融などの産業でこの傾向が見られ、専門経営者がこのポストを占めている。

売上高上位企業の総経理の学歴、経歴を見ると、製造業の場合は内部昇進の生え抜き型が多く、金融や、職務が財務の場合には外部経営者市場が設立しているために非生え抜き型が多い。

スター専門経営者として、統一超商の徐重仁のケースをあげる。日本で修士号を取得後、流通の統一超商グループに入社して、セブン・イレブンやスターバックスなどの立ち上げを指揮した。

「ブラジルにおける CSR と企業統治」 小池委員

ブラジルにおける企業の社会的責任（CSR）の発展、背景、目指すもの、企業統治に与える影響に注目する。

ブラジルでは 90 年代後半から、CSR が注目を集めるようになり、社会経済分析研究所 IBASE が社会会計を発表、CSR 推進を目的にエートス研究所が設立された。現在では 350 社 IBASE の社会会計を発表している。この社会会計では、企業内（従業員の福利厚生など）、企業外（文化、慈善事業など）の社会支出や環境への投資、企業内の賃金格差、付加価値の配分などを公表している。

また、サンパウロ証券取引所では社会株式の取引が始まりつつあるほか、ブラジルの民間年金協会が社会的責任投資を始めるなどの動きもでてきた。

・ 次回予定

日時：12月17日（金）14時～18時 場所：東京大学社会科学研究所

報告 坂口、北野、執筆の方針