



Title	International Human Resource Management of Japanese Multinational Companies : Empirical Studies in Nepal and India
Author(s)	マハルジャン, モハン ピヤリ
Citation	大阪大学, 2016, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/55874
rights	
Note	やむを得ない事由があると学位審査研究科が承認したため、全文に代えてその内容の要約を公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

論文内容の要旨

氏 名 (Mohan Pyari MAHARJAN)

論文題名

International Human Resource Management of Japanese Multinational Companies: Empirical Studies in Nepal and India (日系多国籍企業の国際人的資源管理：ネパールとインドにおける実証研究)

論文内容の要旨

The past few decades have witnessed a growing understanding on human resource management (HRM) of multinational companies (MNCs) in their subsidiaries in various countries in the world. Yet, many geographical areas in which the knowledge on HRM of MNCs is still limited despite their importance. This dissertation focuses on HR practices of Japanese MNCs operating in Nepal and India, in an attempt to analyze how and why Japanese MNCs establishes a particular set of HR practices in these regions. Specifically, the dissertation aims to explore the influence of cultural and institutional factors that shape the HR practices in the regions under investigation. Nepal is a least developed country having great potentials for foreign investment and India has already been recognized as a promising destination for Japanese investors. Investigating these areas will reveal many important insights both theoretically and practically.

To achieve the research aims, I adopted a multi-study approach. To explore and explain the HR practices adopted by Japanese MNCs in Nepal, I conducted an interview based qualitative study in Nepal. Then, to understand the influence and effectiveness of imported HRM in the Indian context, I developed a theoretical concept based on various IHRM frameworks. After that, I conducted another qualitative study in India to uncover the HR practices followed by Japanese MNCs.

As the main findings, I developed a framework to understand the HR practices of Japanese MNCs in the least developed country. Furthermore, I illustrated that Japanese MNCs do not intend to transfer all the core features of HR practices from the parent company. Rather, the major focus lies in ensuring the employee-organization fit and transferring the core philosophies that represent Japanese work culture and values. Moreover, the propositions suggest that the influential HR in the Indian context might come from the US but the HRM effectiveness is more related to those of Japanese style. Besides, the findings demonstrate how the individual HR practices are differently influenced by cultural and institutional pressures.

論文審査の結果の要旨及び担当者

氏 名 (Maharjan, Mohan Pyari)			
	(職)	氏 名	
論文審査担当者	主 査	教授	関口 倫紀
	副 査	教授	小林 敏男
	副 査	准教授	中川 功一

論文審査の結果の要旨

[論文内容の要旨]

本論文は、南アジア地域における日本企業の人的資源管理に関する研究がこれまで手薄であったことを踏まえ、インドおよびネパールという南アジア地域の2つの国に進出している日本企業が、現地拠点においていかなる人的資源管理を行っているのか、そしてそれはいかなる根拠に基づいているのかについての学術的な理解を目的として実施された複数の研究によって成り立っている。

第1章では、本研究の目的、リサーチエスション、および全体構成が説明されている。第2章では、まず、本研究に関連する国際人的資源管理の広範な理論について、先行研究を展望することで整理している。次に、本研究の対象であるインド、ネパール、日本の人的資源管理の特徴を整理し、日本の人的資源管理との比較対象としてアメリカの人的資源管理の特徴もまとめている。そして、本論文の研究全体を俯瞰する研究フレームワークを示している。

第3章では、ネパールにおける日本企業の現地拠点の人的資源管理の特徴について、ネパール現地企業およびネパールにおけるアメリカ企業の現地拠点での人的資源管理との比較を通して理解する目的で行われたフィールド調査の結果が報告されている。調査の結果、アメリカ企業はネパールの現地拠点に対して自国の人的資源管理システムを移植している度合いが強いのにに対し、日本企業の現地拠点では、現地の人的資源管理上の慣行と日本本社での経営理念や価値観の融合を伴う人的資源管理を実施していることが明らかになった。また、日本企業およびアメリカ企業の両者の人的資源管理が、共にネパール現地企業の人的資源管理よりも優れていることが明らかになった。

第4章は、インドにおける外資系企業の人的資源管理に関する理論研究である。多くの企業に伝播する影響力のある人的資源管理と実際に企業業績への効果性の高い人的資源管理は異なるという前提のもと、インドにおける日米の人的資源管理の特徴を比較した結果、影響力はアメリカの人的資源管理の方が強いが、効果性は日本の人的資源管理の方が強いことを、複数の理論的枠組みを用いることによって論証している。

第5章では、インドにおける日本企業の現地拠点における人的資源管理の特徴に関するフィールド調査の結果が報告されている。調査の結果、インドにおける現地拠点においては、本国の人的資源管理およびマネジメント上のコアバリューと現地の人的資源管理の方法を組み合わせることによって、インドの文化や価値観との適合性を高めていることを明らかにしている。

第6章では、第3章から第5章に至る2つの事例研究と1つの理論研究の成果をまとめることによって本論文の学術的貢献および実践的貢献を総括したうえで、研究の限界点を整理するとともに、将来に向けた研究の方向性について議論している。

[審査結果の要旨]

本論文は、国際人的資源管理の研究では十分な研究成果の蓄積がなされていない南アジア地域における日本企業の人的資源管理の特徴の学術的理解を目的としたもので、ネパールおよびインドにおいて詳細なフィールド調査を実施し、さらに複数の関連理論を用いた理論構築を行うことによって新たな知見を導きだしている。当該分野における未開拓な領域に焦点を当てた調査研究によって一定の成果が得られた本研究の学術的貢献は評価に値する。以上より、本論文は、博士（経営学）を授与されるに値する業績であると判断する。