

平成 29 年度
認定支援機関向け
海外展開支援研修 実践編

人事管理 (2)

～人事管理の検討項目 (後半)～

講師：問山新司

人事管理の検討項目

分類	内容
現地での採用	<ul style="list-style-type: none"> ・ 現地国従業員、現地国管理職 ・ 日本人管理職
出向者対応	<ul style="list-style-type: none"> ・ 日本人赴任者 ・ 本社採用外国人の母国赴任者
給与・評価	<ul style="list-style-type: none"> ・ 赴任者給与の考え方 ・ 評価の考え方
海外勤務者規程、安全管理	<ul style="list-style-type: none"> ・ 規程、管理マニュアルの作成
全般的事項	<ul style="list-style-type: none"> ・ 公平な人事評価 ・ 日本人出向者の規律 ・ 本社とのコミュニケーション ・ 現地国の労働関連法案

給与の考え方

方式	内容
別建て方式	現地独自の給与テーブルを作成する方式。日本の国内給与体系とは全く別となる。採用している企業は今は多くない。
購買力補償方式	日本の生活水準と同等の水準を現地国でも維持できる給与とする方式。採用している企業は多い。
併用方式	日本における給与と同額として、さらに生活費が余分に発生する分を加えたものを給与とする方式。 中小企業では、この方式を採用している企業もある。

海外勤務者規程、安全マニュアル

- 中小企業の場合、海外進出した当時は規程やマニュアルを設けず、その都度で処遇、対応を決める場合が多い。
- 出向者がある程度の人数になった場合は、規程やマニュアルの未作成が、出向者のストレス要因となる場合がある。

日本親会社の人事や
総務のサポートが重要

全般的事項

■ 公平な人事評価

- ▶ 評価と給与にミスマッチが無いように

■ 日本人出向者の規律

- ▶ 仕事に対する態度や言葉使いに注意。現地語、現地習慣に親しむ態度。
日本のやり方や考え方が優れていると思わないこと

■ 本社とのコミュニケーション

- ▶ 特に親会社の人事、総務とのコミュニケーション

■ 現地国の労働関連法案

- ▶ 現地の日本人向けニュースレター等の活用

Q.

復習問題

人事管理編（2）

問題

海外出向者の給与設定方法で、中小企業ではあまり使われていない方式はどれでしょうか？

① 別建て方式

② 購買力補償方式

③ 併用方式

Q.

復習問題

人事管理編（2）

解答

① 別建て方式

- ① 現地の給与体系水準を把握し、その上で出向者の給与体系を作成するのは難しいため。
- ②は、コンサルティング会社が提供する客観的な指標を使える。
- ③は、国内勤務時と同等の処遇を海外でも補償することを前提としている。そのため赴任者が納得しやすいです