

座談会

# 英語で人事

人事管理で使う英語は難しそうだ。言葉以外にも壁がたくさんあるからだ。  
でも、だいじょうぶ。

専門家のお二人にどうすれば解決できるか聞いた。

【出席者】

白木三秀さん

早稲田大学 政治経済学術院 教授／トランスナショナル HRM 研究所 所長

ブライアン・シャーマンさん

グラマシーエンゲージメントグループ株式会社 代表取締役

【司会】

矢野文之

日外協 業務部長

矢野 日本の海外駐在員が海外、特に米国で直面する壁は3つあると思います。1つ目は制度の壁です。2つ目が文化の壁。そして、3つ目が言葉の壁です。今回は特に第3の言葉の壁を克服するヒントに焦点を当てていますが、白木先生とシャーマンさんにはせっかくの機会です。この際、3つの壁全部について、お話を伺いたいと考えています。

## 長期雇用は「ゆとり教育」

矢野 初めに人事制度の違いについてです。

日米では雇用法も人事制度も大きく異なります。日本の新卒一括採用で、長期雇用を前提とした枠組みの中で仕事をしていると、雇用の流動性が高い米国の人事制度を理解するのに苦労します。米国に駐在していた時は、簡単に採用できる代わりに簡単に解雇するみたいな光景を何度も見てきました。

白木 日本は長期安定雇用と言われていますが、実態はどうでしょうか。離職率は意外と高

くて10～15%にもなります。企業は従業員、特に若い人たちに辞められないよう努力が必要です。一方で従業員もきちんと仕事をしないと、辞めさせられてしまいます



白木さん

よね。その意味では、日本も米国のように会社と従業員の双方が新入社員の段階から互いに緊張感を求められる時代になってきたのではないのでしょうか。

シャーマン 雇用法と人事制度を分けて考えたいと思います。まず雇用法ですが、Employment at Will (随意雇用)の米国では、差別など不当な理由でない限り会社は従業員をいつでも解雇できます。一方、従業員はいつでも会社を辞められる。ただ、会社は解雇すれば訴訟というとても大きくリスクを背負うこととなります。決して簡単なことではないのです。良い人材にはなるべく長く会社に定着して