

駐在員と逆駐在員が海外子会社のイノベーションに及ぼす影響 ：レビューと 研究デザイン

金熙珍（東北大学経済学研究科）

多国籍企業を特別にするのは海外子会社の存在である。1990年代以降、多国籍企業を「世界中に分散されたイノベーションのネットワーク」として捉える視点と関連研究が発展してきた(Frost & Zhou, 2005 ; Nohria & Ghoshal, 1997)。本国とは異なる制度、文化、言語、ビジネス環境に置かれた海外子会社でイノベーションを起こすために、様々な違いを繋げ融合する人々の存在は極めて重要である。そこで本報告では、駐在員と逆駐在員が子会社のイノベーションに及ぼす影響について行っている文献レビューの途中経過を紹介し、今後の実証研究デザインについて考えたい。

海外子会社のイノベーション：2 パターンの定義

まず、海外子会社のイノベーションをどのように定義するかを明確にする必要がある。グローバル戦略論の中で議論が蓄積されており、大きく二パターンの定義が使われている(表1)。

表1 海外子会社のイノベーション：2 パターンの定義

	定義	データ	論文の例
狭義	MNC 全体の R&D 成果として数値的に証明できる海外子会社の貢献	特許件数、特許引用件数（半導体、医薬品、自動車産業）	Almeida & Phene (2004), Cantwell & Mudambi (2005), Frost (2001), Frost & Zhou (2005), Mudambi, Mudambi, & Navarra (2007), Phene & Almeida (2008)
広義	開発や生産技術、プロセス、経営の知識を新たに融合・創造する主体的な活動	海外子会社へのサーベイ	Andersson, Bjorkman, & Forsgren (2005), Colakoglu, Yamao & Lepak (2014), Ferraris, Bogers, & Bresciani (2020); Ghoshal & Bartlett (1988)

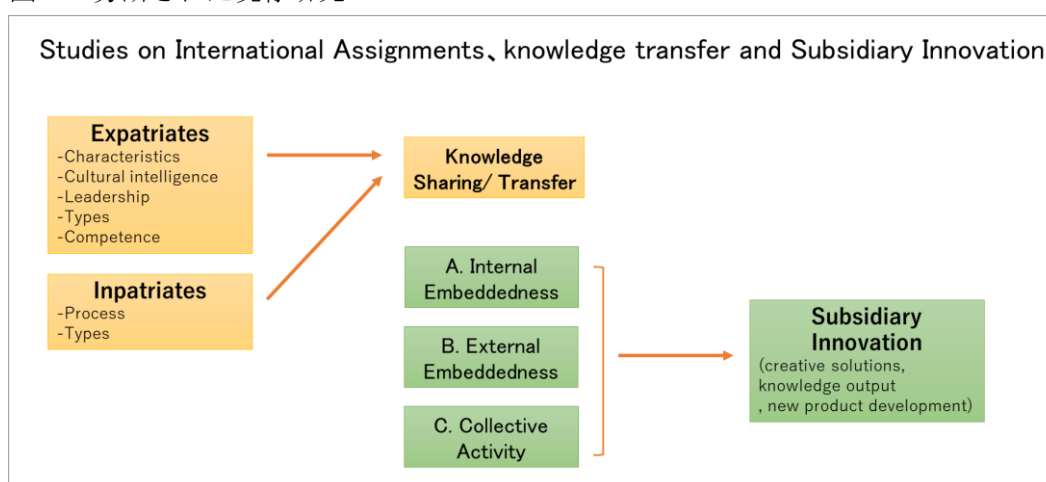
まず、海外子会社のイノベーションを狭く定義する研究は、従来まで本国で起きていた技術的イノベーションがグローバルに拡大され、海外子会社からも生まれている現象に注目する。そのため、新たな科学的・技術的発見を数値化できる特許データを用いる。一方、より広い意味で海外子会社のイノベーションを捉える研究も多い。これらの研究は、新製品開発、生産や経営管理のプロセスの改善など経営活動をより効率化し、組織に価値をもたらす海外子会社の活動を知識創造又はイノベーションと定義している。研究の目的のよって違った定義やデータを用いることであるが、多国籍企業を「世界中に分散されたイノベーシ

ンのネットワーク」¹として捉える視点からすると、半導体や医薬品産業において高度な R&D 機能を持つ海外子会社に注目する前者の定義は限定的すぎる。後者の広義の定義の方が実践的可能性及び研究の拡張性が高いものと考えられる。

国際人的資源管理（IHRM）とグローバル戦略研究の分断

「駐在員・逆駐在員は海外子会社のイノベーションにどう影響するのか」といった問題意識をもって行った今回の文献レビューから、IHRM とグローバル戦略の研究がきれいに分断されたまま発展してきたことが分かった（図 1）。

図 1 分断された既存研究



まず、駐在員と逆駐在員の役割に関する研究は、彼らが行う知識共有・移転に注目しており、その結果海外子会社で何がどう変わったのかといった成果については触れない。IHRM 研究の主な感心は、駐在員や逆駐在員の活用が海外子会社への知識移転に有効か否か（Fang, Jiang, Makino & Beaish, 2010; Kawai & Chung, 2019; Li, Wang, & Liu, 2013）、そして、駐在員が有する諸特性（文化的知能、関係構築能力、リーダーシップ、産業内経験、知識移転の動機や意欲）が海外子会社への知識移転にどう影響するのかである（Choi & Johanson, 2012; Elenkov & Manew, 2009; Minbaeva & Michailova, 2004; Stoermer, Davies, & Froese, 2021）。

一方、海外子会社のイノベーションを従属変数とする研究のほとんどはグローバル戦略論分野の研究であり、主な感心は「海外子会社のイノベーションを起こす組織的要因とは何か」である。特に、海外子会社をもつ両面的埋め込み(dual embeddedness)ー内部的埋め込みと外部的埋め込みーがイノベーションに与える影響に関する研究が多い（Almeida & Phene, 2004; Andersson & Forsgren, 2000; Ferraris, Bogers, & Bresciani, 2020; Frost, 2001; Phene & Almeida, 2008）。また、内部・外部から獲得した知識を融合する活動や能力にも多くの感心が寄せられており、knowledge integration（Froz & Zhou, 2005;）

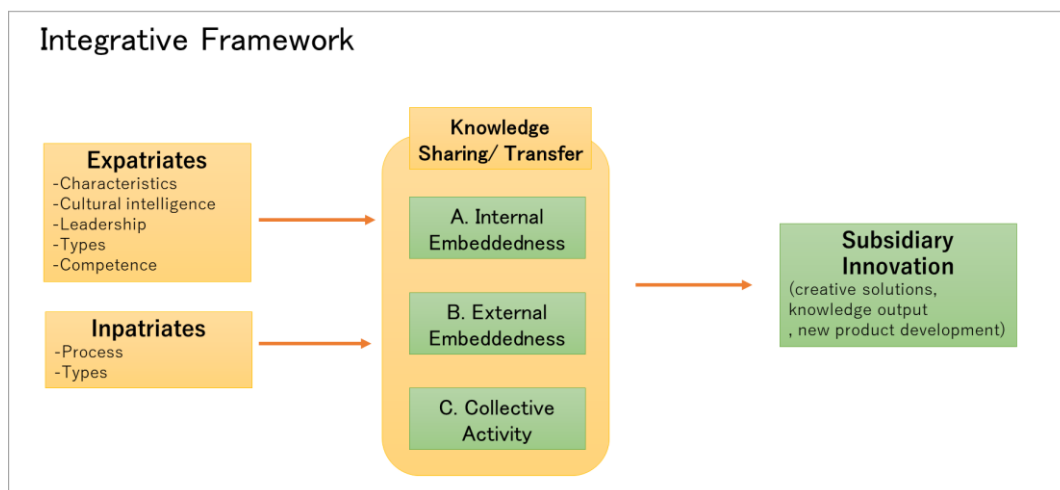
Michailova & Zhan, 2015), knowledge assimilation (Phene & Almeida, 2008), micro-social interactions of collaborators (Tippmann, Scott, & Parker, 2017), teamwork (Mudambi, Mudambi & Navarra, 2007)などを変数に実証研究されている。この分野の研究は「組織」を分析単位としており、「海外子会社」がイノベーションを発生させる行為者であると見なす。

このような IHRM 研究とグローバル戦略研究の分担により、海外子会社におけるイノベーションがなぜ、どのように起きるのかはほぼブラックボックスのままである。つまり、誰が、どのように内部・外部ネットワークから知識を獲得し、それをどう融合することで新たな製品、プロセス、管理方式を創り出すのかといった組織的ルーチンは不明であり、大きな研究課題として残されている。

実証研究に向けた統合的フレームワーク

海外子会社のイノベーションについてより実践的な合意を導き出すためには、下記図2のような統合的なフレームワークを用いた研究が必要である。駐在員と逆駐在員の役割によって図2の A, B, C の組織要因がどのように形成され、それが結果として海外子会社のイノベーションにどうつながるのか。組織レベルの現象は個々人の行動と相互作用に基づいて理解されるべく、マイクロ基礎(micro-foundation) を取り入れたプロセス研究が求められる (Andersson, Dasi, Mudambi, & Pedersen, 2016; Minbaeva, 2013; Meyer, Li, & Scott, 2020)。

図2 統合的フレームワーク



(参考文献省略)