

< 論 文 >

多国籍企業の未来像再論
—「拮抗力」を考える—

関 下 稔*

Transnational Horizontal Linkage of Small and Medium- Sized
Enterprises and the ILO Decent Work Agenda

SEKISHITA, Minoru

Today Transnational Corporations set up their global productive and distributional networks in the world in their foreign affiliates and local companies. They are global vertical linkage (GVL) and are major streams. While types of transnational horizontal linkage of small and medium-sized enterprises of developed countries and local suppliers of developing countries (GHL) are minor. GHL establishes reciprocal and equal partnership between them and is promising in the near future.

The ILO Decent Work Agenda is the balanced and integrated programmatic approach to pursue the objectives of full and productive employment and decent work for all at global, regional, national, sectoral and local levels. It has four pillars: standards and rights at work, employment creation and enterprise development, social protection and social dialogues.

They are two major countervailing powers against the global control of transnational corporations.

Keywords : Transnational Horizontal Linkage (THL), Decent Work, Countervailing Power, Transnational Corporations, ILO (International Labour Organization)

キーワード : トランナショナルな水平型連結、ディーセントワーク、拮抗力、多国籍企業、
ILO

* 立命館大学名誉教授

はじめに：課題の設定と限定

現代はヒト（国際労働力移動）、モノ（貿易）、カネ（直接投資と証券投資）、情報（特許や著作権などの知財取引）が国家の障壁を越えて自由・自在に飛翔するグローバリゼーションが進展している時代である。そこでは企業活動も国内と国外の双方を睨みつつ、グローバルな展開に心がける—つまり *think globally act locally*—ことが肝要になってくる。その結果、企業はすべからく多国籍化を指向するようになる。しかし本社所在国の当該「国民国家」の規制外で主に活動し、しかもその活動を十全かつ有効に規制すべき国際組織の力も弱く、いわんやそれを単一に統御する世界政府—もっとも諸国家共同体という形での広域市場経済の保障の企ても一部にあるが—も存在しない現状では、その振る舞いは得てして野放しにされがちになる。したがってグローバリゼーションの担い手としての多国籍企業（製造業、資源・エネルギー産業、アグリビジネス、サービス業、金融業、情報産業、さらには複合的な軍需産業まで）への冷静で客観的かつ継続的な監視と、場合によっては告発をも含む必要な掣肘が広く世界の「草の根」の民主主義に求められてくる。それは当然にそのための工夫と連携と具体策の策定も模索させることになる。

筆者は先に多国籍企業の現代社会における積極的な意義と役割、そして同時にその否定面への批判について2回にわたって論じ、その未来像を展望した¹⁾。そこでの基調は、グローバリゼーションの進展とともに、当初は多国籍企業の積極的で能動的な役割が広く喧伝されていたが、最近ではその行き過ぎた「利益至上主義」の弊害にたいする批判的な論調が支配するようになってきたことを踏まえて、両者を総合して、その功罪を過不足なく描き、そしてなによりもその全体像を正確に捉えていくことが、多国籍企業の未来を考える際には必要不可欠であることを強調した点にある。そのために大事なことは、国際機関による道理ある基準の提示と説得力ある判定に加えて、何よりも当事者である多国籍企業の経営陣の社会的責任の自覚と節度ある行動を大いに推奨するとともに、他面ではそうした多国籍企業側の自覚と倫理に全てを委ねるのではなく、彼らの利己的で横暴な行動に歯止めをかけるための社会的強制力を育てていくこと、そして日頃から監視を強め、場合によってはこれに必要な牽制を加えることが大事であることを指摘した。そしてそうした多国籍企業の横暴な振る舞いに歯止めをかける力を総称して「拮抗力」(countervailing power)²⁾と名付けた。もっとも多国籍企業の傍若無人な行動に歯止めをかけようとするものには、各種国際機関などの基本的には公正、中立の装いをとっている組織もあるが、それらは拮抗力というよりも、ほとんどは一定の牽制力を備えた勧告・判定機関で、その「閉ざされた」範囲内での権威の高さに比較して、実行力と強制力は限定的である。

筆者がここで拮抗力と名付けたのは、もっと積極的な行動主体であり、その内容には抵抗力から始まり、対抗力、創新力、推進力という諸段階があり、それらを順次取りながら成長していき、やがて次世代の社会の中核にしっかりと定置できるものを想定している。ただしそれ自

体に関してはこれまで未展開のままであった。そこで本稿はそのことに少し立ち入って考察してみたい。拮抗力にはNGOなどの民間有識者による運動が目立つが、ここでは労働者組織の力と、部品生産をはじめとする中小企業の役割に代表させて論じ、合わせて人間の創意・工夫・共働営為に全幅の信頼を置き、それらの上に構築されるべき未来社会に向けて、企業の果たさねばならない役割とその在り方を展望してみよう。

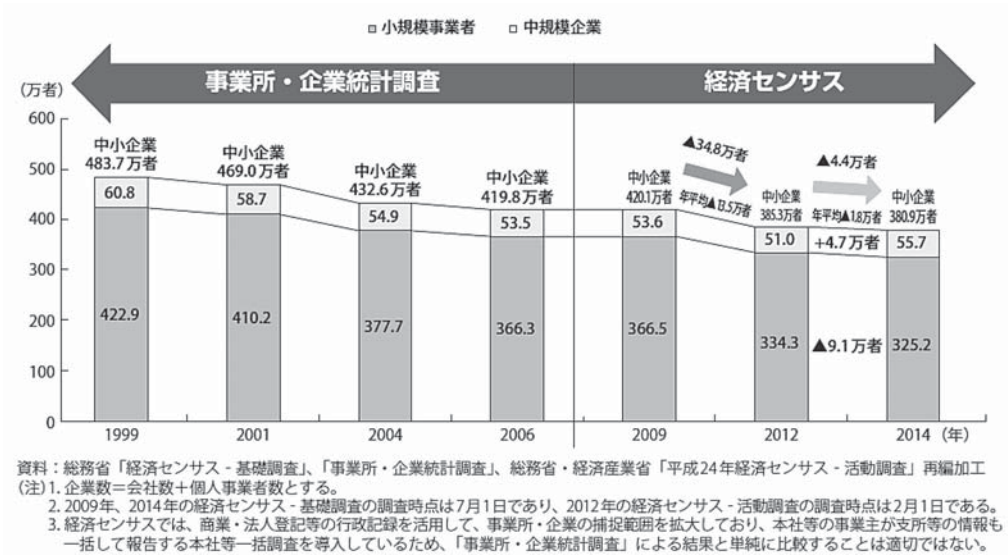
展開の順序は、はじめに中小企業を取り上げる。産業の発展は新製品開発のための技術開発とニューコンセプトの確立・企画化から始まり、資材・原材料の調達・確保、中間部品の加工、そして最終アセンブリーの展開による完成品の実現という一連の生産工程を踏むが、その過程で多くの企業の参加と協力を不可避とする。そればかりでなく、出来上がった完成品を消費者の好みに合わせて誘導するマーケティング活動と在庫品の管理や保守活動までもが付帯し、さらには有効な資産管理や租税対策などの資本蓄積活動にまで及んで、その広がりはいくらも大きくなる。これらの過程を全て一社が単独で行う場合（生産統合や製販統合、さらには金融を含む一大複合体）もあるが、多くは社会的分業を活用した独立の企業間の提携と協力によって遂行されていく道（企業間提携）が、とりわけグローバル化の進展にともなって多数国に跨がる多くの企業の参加が求められる下では、益々支配的になってくる。こうした結合生産体系の中では、専門分野に特化し、独自の優れた技術や技能を保持して、時には結節点になり、また時には臨時の補強役にもなって、おおかたは唯一無二ともいべき独得の精巧な中間財を素早く、注文数に応じ、しかも限られた時間内で提供できる中小企業サプライヤーの役割は従前にも増して大事になる。それを世界的な巨大企業がグローバルスキニング（研究開発、資源、資材、中間加工品、最終アセンブリー、マーケティング、さらには資金確保や租税対策まで）による探査によって発掘・確保・実行し、それらを最適な条件で組み合わせて実際にも組織していくグローバルコーディネーターの役割を果たしていく方向が、企業のグローバルな展開にともなって活発になってきた（「システムインテグレーション型」）。しかしそれは垂直型の統合（vertical integration）を目指すので、多く世界的な巨大独占体の跳梁・跋扈するところとなり、21世紀の今日ではIT化・情報化の進展にともなってFANG-MANT（フェイスブック、アマゾン、ネットフリックス、グーグル、そしてマイクロソフト、アップル、エヌビディア、テスラ）（あるいはグーグル、アップル、フェイスブック、アマゾン4社だけを指してGAF4ともいう）と呼ばれる「ニューモノポリー」の蟠踞する事態となっている。それは一方で彼らに目も眩むばかりの富の蓄積をもたらすと同時に、その対極にはとうてい耐え難いほどの貧困の蓄積を生み、その結果、世界大での富の偏在と貧富の格差を増大させている。これに対抗していくために、技術力と技能力に優れ、創意性溢れる中小企業—「創造企業」といべきか—が中心になって展開すべき対等・平等・互恵的な生産・流通の自主的な国際的な連携—つまりトランナショナルな水平リンク（transnational horizontal linkage, THL）—が有効になるかどうかに関して、その可能性と将来像を展望してみたい。

次に資本と労働という資本主義の基本的な対抗関係の、一方の軸である働く側の要因を考察する。ここではその中心的な概念としての「働きがい」について、ILOなどによって近年強調されているディーセントワーク（decent work）を中心に置いて考えてみたい。というのは、資本の下での生活を支えるための、形式的には対等・平等な契約という形は取るものの、実質的には半ば強制的な労働への従事という側面は、資本にとっては好都合かもしれないが、労働者にとっては受動的なものになりがちである。それよりも、仕事自体に誇りを持ち、内発的・主導的な価値創造と主体的な労働参加こそが労働者の生きがいを大いに育てることになる。そしてそこに着目し、それを伸ばしていくほうが、経営陣にとっても企業と社会の発展のためには促進手段になり、長い目で見て、より大事になると思われるからである。なお念のために付け加えておくと、労働者が賃金をはじめとする労働条件の改善を疎かにして良いとか、いわんや取り組まなくて良いとかと、いっているわけではない。それらの労働条件の改善の上に乗って、企業で働くものの生きがいを追求していこうとすることの大切さにここでは着目している。それはまた、一部に横行している、資本の専一支配下での極端に苛酷な労働の実施が人間の尊厳を傷つけていることへの抵抗の叫びでもある。

そしてそれらの上で、最後に単なる「対抗力」を超えた「推進力」（propelling power）の構築を目指して、組織者・主導者としての経営者本来の任務の遂行、労働者の生きがいとしてのディーセントワークの覚醒と浸透、そして共栄・共生・共存社会を生み出す上での中小企業の国際的なホリゾンタルリンケージの拡大・深化という三つの要素の結合の可能性を展望して、結びとしたい。

1. 拮抗力 I：中小企業と transnational horizontal linkage (THL)

まず中小企業について考えていくが、最初に形式的な実態をあげておこう。中小企業という言葉は規模を表しているが、2016年度版『中小企業白書』によれば、日本の場合は製造業・建設業・運輸業では資本金規模3億円以下、常用従業員300人以下、卸売業の場合は、同じく1億円以下と100人以下、サービス業の場合はさらに小さく、5000万円以下と100人以下、小売業では5000万円以下と50人以下と、それぞれ細かく規定されている。これは「中小企業基本法」によって定められている規定である。しかもこれからさらに小企業を別に分けていて、この場合に上記の区分に擬えれば、製造業では20人以下、卸売業、サービス業、小売業では5人以下としている³⁾。実際の企業数を正確に確認するのは困難だが、近年は経済センサスに基づいて推計していて、それによれば第1図のとおりである。大雑把に言えば、企業数の99%、雇用の約7割を中小企業が占めているとみている⁴⁾。このように、中小企業は数の上では圧倒的な地位を占めている。ここで中規模企業（中堅企業）と小企業（零細企業）とを分けるのは、前者の中には成長を遂げて、大企業に脱皮していくものがあり、後者は消長の激しい、多くは泡



第1図 中小企業数の推移

出典：中小企業白書（2016年度版），中小企業庁，2016年，p.24

沫企業であるのが実情だからで、両者を一律には扱えないとみているからであろう。このように中小企業といってもけっして一様で安定的なものではなく、消長の激しい浮動的なものである。また製造業から農業、サービス業、金融業など産業的な広がりがあり、さらに同じ製造業でも部品産業もあれば、完成品産業もあり、また多くの作業工程を機械や道具の力を借りながら、実際の人間の作業によって行う組み立て加工型のものもあれば、装置産業のように化学過程や機械による操作が基本で、人間はもっぱら監視・監督・検査を行っているものまで、千差万別、多種多様である。

このようなことから、大企業と比べた中小企業の困難さや弱点をあげる論調も決まっている。たとえば、収益性の低さ、景気変動に対する脆弱性、倒産や廃業の危機などの不安定な経営基盤、下請け工賃などでの元請けである大企業からの締め付け、人手不足や劣悪な労働条件、後継者不足と存続困難性、設備投資の伸び悩み、IT化への遅れ、労働生産性や機械装備率の低さ、さらにはその要因としての資金不足や資本蓄積力の低さ等々である。こうした「ないないづくし」には枚挙にいとまがないほどである。

このように一般的に中小企業というと、巨大アセンブリーメーカーの部品下請け企業として、その下で呻吟する非力な存在や、非効率で苛酷な労働に従事する小規模で雑多なサービス部門を想像するだろう。あるいは非衛生的で乱雑な生産現場や狭苦しいオフィスを思い浮かべるかもしれない。そして雨後の竹の子のように多数簇生しては、これまた忽ちのうちに倒産する泡沫企業をイメージするだろう。確かにそうした特徴を多く持っていることは否めない。しかし

ながら、少なからぬ中小企業は健全かつ活力に溢れ、独立不羈の精神に立って、困難な状況にもめげず、不屈に活動している。そうでなければ、消長を繰り返しながらも、かくも長きにわたって、大量にしぶとく存続できるわけがない。そして資本規模こそ小さく、従業員も少ないが、反面、企業内の意思疎通が迅速でまとまりやすく、チームワークに優れ、長年にわたるノウハウの蓄積や経験豊富な練達の労働者・技術者を抱え、柔軟かつ機動的な少数精鋭の組織であることを活用して、多品種・少量・即応の部品類の生産に特化できるメリットをもっている。また特定部門で世界最先端のユニークな製品を生みだし、確かな取引先や御最頂の愛顧者を確保しているものも少なからず存在する。しかもそれらの特徴を生かせる部門は、大企業が敢えて進出を企てない特殊な穴場—いわばニッチ市場—であることが多い。したがってこうした特徴と性格は巨大アSEMBラーの支配する生産体制において、必要不可欠な潤滑油の役割を果たすことになる。そして大企業と中小企業が全体で一つの「アンサンブル」を構成し、有機的に連結し合いながら共存し、全体としての産業発展に寄与している。つまり、社会的分業の一環・一分枝としての、独得で貴重な存在として、注文主（元請け）である巨大アSEMBラーと互角に渡り合い、時には対抗し合ったり、また時には協調し合ったりしながら、共存・共栄している。そしてそれらはまた成長の可能性の大きな企業でもありうる。しかも野心的で先見の明ある起業家の指導下で、ベンチャー企業として未開拓分野を切り開くべく、果敢に挑戦する勇敢で大胆な姿もしばしば見受けられるところである。

事実、多くの新機軸（イノベーション）や画期的な新製品や新工夫、さらに精巧かつ汎用性をもった使い勝手の良い部品類の開発と実用化が中小企業から始まったことは、歴史の示すところでもある。企業がすべからく、最初から大きかったわけではなく、不断の努力と艱難辛苦を経て成長を遂げた結果—多く語られる「サクセスストーリー」に見られる—であることが、そのことを雄弁に物語っている。その背後には野心的で革新的な企業家の存在が必ずあり、それを表す言葉として、一般的な企業家という名称とは別に「起業家」（start up entrepreneur）という言葉が新たに考案され、今や定着してきている。そしてこうした起業家の下で、熟達した技術者・労働者が一丸となって新機軸や新製品を数多く生み出してきた。それらを一括して筆者は「創業者革新」と呼ぶことにしている。だから、創業者革新を生み出す中核にある中小企業は産業発展の孵化器であり、そして導火線にも、あるいはまた濾過器にもなりうる。

ただし、それは中小企業の存在を社会的分業の一分枝として認めるか、あくまでも巨大アSEMBラーメーカーやこれまた巨大な装置産業の支配下にある下請け企業に過ぎないと見なすかによって、その位置と発展と将来性には大きな違いが出てくる。資本の力を借りてヨーロッパで始まった近代的な工業システムは、その後アメリカなどの新大陸に移植され、さらには歴史の古いアジア世界へと広がり、その地での伝統的な産業を一面では打破し、また他面ではそれらと融合しつつ、世界的なシステムになり、戦後は未開拓なアフリカや中東にも浸透していき、今日、全世界的なものになっている。だがその中身は一律ではなく、多様である。そこでは大

大きく西欧型とそれ以外とに分けられる。前者はさらにヨーロッパ型—ドイツが突出していることもあって、人によっては「大陸型」とも呼ぶが—とアメリカ型—同じく「アングロサクソン型」とも呼ばれる—に細分できる。また後者の中では日本型が独得の輝きを帯びて突出してきた。さらにいえば、「社会主義市場経済」—この言葉は多分にあやふやで曖昧で、今や死語に近いが—体制下での実態的には資本主義的工業化を進める中国が、21世紀になって急速に台頭してきた。したがって、今日ではアメリカ型、ヨーロッパ型、日本型を顕著なものとして抽出でき、さらに中国をやや異形なもの—というのは、共産党支配下での資本主義の推進という特異な形態を取っているから—として付け加えることができよう。

まずアメリカ型は移民労働に依拠する労働力不足を機械化、自動化、省力化で補い、機械や部品類のほぼ補充不能を補うため、標準化に基づいて部品の互換性を進め、自前技術の陶冶による「自足型」経済システムの構築に努めてきた。いわゆる「アメリカ式生産システム」(American System of Manufactures)の誕生と成長である。そして資本の不足は、当初から株式会社形態を多く取ることによって、資本の調達と集中化を可能にしてきた。それはやがて巨大資本の下での単一の組織体制を成長させていき、トラストなどの巨大独占体を生み出した。ここでは資本の支配力は圧倒的であり、今日、別名株主資本主義 (shareholder capitalism) と呼ばれて、その中の有力シェアホルダー (株主) の発言力と利益追求がひたすら求められるという傾向が強くなる。一方ヨーロッパでは広範な小資本に基づく伝統的な工業生産の基盤が裾野に広がっていて、社会的分業に基づく独立の中小部品メーカーを多く抱えている。ここではそれらとの共同・協調の下で企業活動を発展させてきた。ここではステークホルダーと呼ばれる、株主や経営陣は無論のこと、労働者や関連部品メーカー、さらには地域産業をも含めた参予者全員への必要な目配りと利益分配が目指されている。これら二者に対して、日本型は労使一体的な生産体制に基づく一種の疑似ファミリーが形成され、そこでは中間財の調達にあたって、形式的には独立企業である部品サプライヤーを「協会会」の名目の下に、自らの専属下請け企業に包摂する、巨大アセンブリーメーカーの下での系列支配が基本に座っている。このように日本の中小部品産業が欧米と異なる最大の点は、極めて優秀でその多くが形式的には独立の形を取っているが、実態的には巨大最終アセンブリー企業のファミリーの一員に包摂されて、その下請けとして支配下に置かれているところにある。したがって、生産と販路、そして資金確保の保障はあるものの、その行動の自由と自主性は著しく制約されてきた。

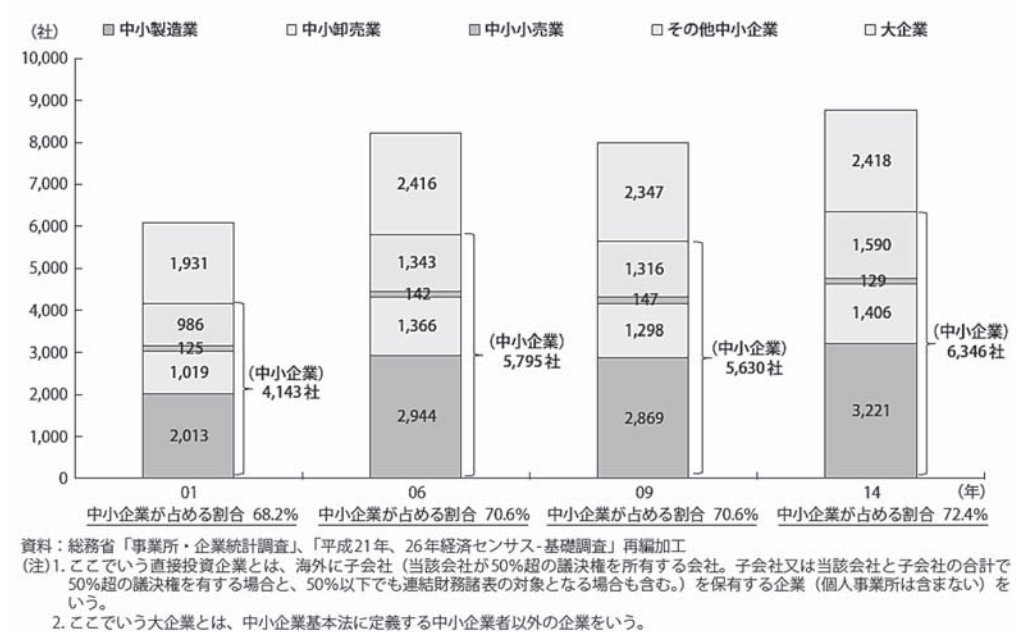
以上見たこれら三つのタイプの企業システムはそれぞれに多くの利点を持つと同時に、欠陥もまた有していて、それぞれの優劣をいわば「天与の条件」にして熾烈な競争を繰り返しながら、成長を遂げてきた。その違いと特色はそれぞれの資本主義の発展の筋道に沿って形成されてきたものである。しかしながら、グローバリゼーションの進展と、そのなかでの覇権国アメリカの主導権の発揮—パクスアメリカニズム—は、とりわけソ連・東欧の崩壊と中国の市場経済化へのシフトという1990年代の歴史的激変を絶好のチャンスと捉え、その推進イデオロギー

として新自由主義の熱風を世界中に猛烈に送り込みながら、アメリカ式シェアホルダーキャピタリズムを蔓延させていった。その過熱は「リーマンショック」に始まる金融危機を招来させて、一頓挫を経験はしたものの、その基調は継続されている。その結果、それぞれの存亡をかねた競争はいよいよ熾烈になってきている。ポスト冷戦時代の「大競争時代」の到来である。その中で「失われた十年」とも呼ばれて、長い低迷期に陥っていた日本型は、部分的な変更から変質化、さらには大規模な産業再編を余儀なくされ、今やアメリカ型に呑み込まれようときえしている。そしてそこからの打開策をあるいは海外進出（自動車やアパレル）に求めたり、海外進出が思わしくなかった家電などの一部では国内への回帰（リショアリング）が企てられたり、また重厚長大型の重機などでは国内需要の落ち込みを挽回すべく、海外での軍事、宇宙、原子力、さらにはインフラ事業などの受注にその活路を見出そうと躍起になったりしている⁵⁾。そして内外での猛烈な M&A（企業買収）運動がそれを加速させている。

加えて近年の情報化・IT化の進展は、IoT（Internet of Things）と総称され、ドイツの「インダストリー 4.0」に代表されるように、直接の生産過程における自動化、省力化、情報化の促進によって、生産過程は一層連結され、最新の AI（人工知能）などの完備されたコントロールルームからの司令・指揮・支援を受けながら、情報端末機器を身体に装着して、作業現場での労働者の主体的な力量の発揮と相互の緻密な連携が進行してきている。日本もその流れに乗って、モノ作りを情報化・知財化（コト作り）と結合させる「モノゴト作り」が急速に進行するようになった。この中では、国内回帰を選択した家電メーカーがロボットを使いながらも、完全自動化を取らず、それとウェアラブルと呼ばれる AI の端末をトランシーバー付きの眼鏡などの形態で装着した作業員とが組み合わされて、人と機械との複合型での実際の組み立て作業が行われている。しかもこれらの作業の担い手として、従来からの非正規雇用のパート労働者—多くは女性や高齢者などで、優秀で経験豊富でありながら、相対的には低賃金の支払いで済ませられる—が少数の正規労働者と一体となって編制されている。いわば、従来の日本型生産方法をロボット化と IoT に接ぎ木するシステムの登場である。その中には従来の流れ作業方式ではなく、「ロボットセル生産」方式と呼ばれる、チームによる完成品までの生産の完結を目指す方式を、ウェアラブル装着によるコントロールルームからの指令下で遂行する変化技も新たに模索されたりしている。これらによって、最新の情報化、ロボット化の成果を取り入れつつ、とりわけアジアで現地生産をした際の現地低賃金労働への代替・対抗策にしようとしている。一方、海外現地生産を選択した自動車では、母国のマザー工場を司令本部かつ標準的な雛形におき、それと現地工場とを衛星通信を介して直接に結び、現場での作業上のトラブルや疑問にたいして、画像を直接に見ながらリアルタイムに必要な作業の指示、誘導、修正を行うことすらなされている。まさに時空を超えたバーチャルリアリティの世界の出現である。なお世界中にマイクロファクトリー（小工場）を散在させるという「バーチャル企業」方式は、たとえば GE などでも考えられている⁶⁾。さらにいえば、元々商業的性格の濃いアパレルでは海

外の低賃金労働を確保するために、より低コスト地域の探索へとグローバルスキニングを徹底して行い、デザイン、材料、型紙、仕様などの製品化に必要なものを提供し、作業方法などの細かな指示—もちろん、納期、品質、数量、納入価格などが厳密に決められている—を加えて、委託生産を行い、出来上がった製品を自らのブランド力を使ってグローバルに販売するやり方が流行している。それは極めて劣悪な労働条件と低賃金を伴うことから、一種の「奴隷工場」のようなものと非難する、NGOなどからの猛烈なクレーム（告発）が起きて、改善が求められている。

こうした日本製造業の海外進出（第2図参照）の奔流とその頓挫・見直しの中で、多くは部品メーカーからなる中小企業の独自の役割は一層輝きを増しつつある。つまり小規模企業の特徴を生かし、技能優秀な百戦錬磨の熟練者揃いの人材を活用し、新たな領域の開拓を独自に追求する道が待望されている。IT化・情報化の進展とグローバル化の広がり、そのことを現実化させてきている。これを「水平型連結」（horizontal linkage）と呼んでみよう。その内容は水平的、横断的、越国境的なことである。したがって、transnational horizontal linkage (THL) と呼ぶのが正確だろう。これは、巨大アSEMBラーが中心になって構築するバックワードリンクエッジや、装置産業において巨大な資源産業が行うフォワードリンクエッジ—そのいずれもが「垂直型連結」（transnational vertical linkage, TVL）を構成している—に対比されるものである。多くは多国籍企業が自社内でそれを包括的に組織する、多国間に跨がる企業内国際分業体制の



第2図 規模別・業種別にみた直接投資企業数の推移

出典：中小企業白書（2016年度版）、中小企業庁、2016年、p.24

敷設が、多国籍化の初期には流行した。しかし途上国での工業化の進展によって、目下の事態は各国・各地に散在する独立の企業との契約に基づく多様な結合体制、つまりは企業間国際提携が急速に台頭し、普及してきている。その中には、巨大アSEMBリーメーカーが積極的に海外進出を進め、現地の部品サプライヤーを自らの新しい協力会に育てようとし、しかもそれを数カ国に跨がるトランスナショナルなネットワークに組織することで実行する道が、共同市場などの関税なしでの移動が可能な地域を使って、現地政府からの様々な便宜供与を受けながら、追求されている。これは自動車産業において典型的である。そしてこれが目下成功を収めているようになった背景には、従来のようなフルラインの自動車生産ではなく、現地の需要に合わせた、的を絞って数種類の自動車—たとえばSUV（スポーティな多目的乗用車）、ピックアップトラック、ミニバンなど—生産に特化した戦略をとり、そうしたターゲットを絞った中で、集中的に現地の労働者と部品サプライヤーを陶冶・訓練・組織する努力を重ねていることがある。それによって効果的な人員配置と下請け育成に励み、広範なネットワークを使って自由に中間財を移動することができている。

だがこうした大企業のTVLの成功と繁栄は、その対極に、そこから排除された形の国内の下請け企業を路頭に迷わせ、その活路を自らの手で、新たな提携相手を模索しなければならなくしている。それは従来の下請け契約の解除と切り捨てに繋がるが、同時に下請け企業にとっては新たなチャンスの到来でもある。とりわけIT化・情報化の進展は、インターネットを使って海外提携相手を検索し、適切な相手を見つけ出すことできるようになった。それは、従来、国内の巨大元請け企業に依存していて、忘れていた提携相手を自ら探す道であり、中小企業流のグローバルスキニングの追求である。そこでの基本的な視点は、身の丈にあった対等・平等・互恵的なホリゾンタルリンケージの実現にある。この道は簡単には成功を収めないだろう。多くの失敗を経験しながら、成功への努力を積み重ねていくしかない。たとえば「レンタルファクトリー」と呼ばれる、極めて小規模—工業団地の棟を合わせた工場の中の一室を借りている場合すらある—での現地生産を輸出加工区や特別の工業団地などで展開している、日本の中小企業を見学したことがある。国内での下請けを打ち切られた部品メーカーが、乾坤一擲、海外での部品加工の展開を、現地労働者を雇用して展開しようとするもので、そしてそこで作った部品を現地企業との連携によって市場化しようとしていた。そこからは、「つぶされるもんか、負けられない」という必死の思いがひしひしと伝わってきた。こうした地道で、辛抱強い、必死な努力が必ずや実を結ぶだろうと実感した。というのは、日本の巨大メーカーが現地で組織しようとしているのは、地場のもっとも優秀な下請け部品サプライヤーであり、それをピックアップして選別し、競争を通じて陶冶していこうとしているからである。しかしそこからは広範な下請けメーカーがこぼれていて、それらの企業もグローバル化に合わせた新たな提携先を求めているからである。したがって、うまくマッチングすれば、THLが生まれることになろう。またこうした現地労働者の育成と地場企業との提携は現地政府の望むところでもある。なお中

国企業も同様のことを追求しているが、その場合には多く資本と労働が政府の支援の下で一体になって進出していくケース—まさに古典的な形態での本来のコロニー建設の再来だが—が多く、そうすると農業開発では土地占有問題、アパレルなどの労働集約部門では、半ば非合法的な労働力移動を伴う、排他的な「居住区」形成などが問題になったりする。しかもこれが従来の華僑の全世界的なネットワークの上に、それと連関しながら進められている。

以上をまとめると、地球人口70億余人を見渡して、成長性の高い潜在的な市場（多くはニッチな市場）、企業の保有する確かな技術とそれを駆使できる老練な人材（熟練労働技術者）、野心的で勇敢な、進取の気性に富んだ経営者、そして資金を含めたネットワークの構築による組織化の工夫などが不可欠になる。しかもその対極には、現地相手側もこうした日本の革新的な中小企業の高度な技術・技能、その伝授にあたっての真剣で誠実な姿勢と努力、そして連携の交渉に当たってのオープンで前向きな態度に同感して、連携を強く求めていることがある。それらが相まって、THLが成功をもたらす可能性がある。そしてTHLは抵抗から始まり、徐々に対抗力に成長していくが、その過程では創新力を身につけることが不可欠で、そうなれば、次世代の推進力に転化できる。かくて社会発展の基軸に座ることが可能となろう。

日本の真摯な中小企業組織に、5万名の会員を擁する自主的な中小企業団体である「中同協」（中小企業家同友会全国協議会）がある。その基本方針に「人を生かす経営」（経営者の自己変革）、地域づくり（新たな市場作り）、労使—「労資」ではない—協力による一致団結した取り組みと組織化を掲げているが、なかんずく経営者の責任の自覚と指導力の発揮をとりわけ強調している⁷⁾。ここからは、革新的な経営者の存在が極めて大事であることを、長い苦闘と存亡の歴史を通じて身に着けてきたことが窺われる。そうした不屈の精神と創意工夫、そして労資の団結こそが生き残り発展の基礎であることを如実に示していて、誠に敬服（respect）に値する姿勢であり、また大きな財産でもある。

2. 拮抗力Ⅱ：働く生きがいとしてのディーセントワークの覚醒と浸透

企業は社会における必要不可欠な存在であり、経営者・雇用者とそこで働く労働者・従業員（被雇用者）は直接的な構成員である。そして経営者には資本の代理人として、企業利益の最大化を目指す側面と、企業組織の組織者・運営者として、企業の合理的運営と効率化を目指し、企業内の労使関係を円滑にしていく側面とがある。もちろん両者が相反的になることもあれば、その反対に相乗的になることもある。そして巨額の資本を集めることができる株式会社にあつては、資本規模が拡大し、株主が多数になると、所有者である株主の中の有力な集団—支配的株主—が、実際には経営権を握って会社を統括していく—そのため最終所有者（ultimate beneficial owner, UBO）という言葉もある—ので、経営者（経営陣）はその指導下で経営の舵取りを行うことになる。そしてこうした有力株主集団は当該企業への実質的な経営権の掌握

ばかりでなく、「利益集団」(interest group)を形成してその他の企業への支配力を強めようとして、企業の買収・売却(M&A)行為やそのための交渉を重ねたりしていく。資本固有の運動の展開である。その結果、強大な金融集団に成長し、世界に跳梁していく。こうした支配的株主の意向が強まると、利益最大化と高株価・高配当、潤沢なキャッシュフロー—とりわけ余剰資金—の確保、そして有力株主への過度の恩恵の供与が追求され、また企業そのものが単なる取引材料と見なされて、資産価値が高いのに振るわない企業は簡単に手放されたりする。あるいは他のグループからの買収を避けるために、自社株買いを必要以上に行ったりする。その典型はアメリカ流のシェアホルダーキャピタリズムの負の側面の蔓延による腐敗や不正行為の横行である。

もちろんこれは概念的な区分けであり、実際には、経営者自身が最大の株主であり、したがって所有者も兼ねている姿は、出資者として起業活動を開始する創業時には多く見られ、その後成長を遂げた後でも、そのままの状態を続けることは往々にしてある(所有者資本主義)。こうした所有者であり、経営者でもあるという二重性が相乗して、資本の利益一辺倒や所有者＝経営者の独断専行を招きやすい弱点をこの所有者資本主義は持っている。もっとも、その進取性や独創性、そしてリーダーシップが社員の統率を強固にし、企業の飛躍的成長をもたらして、成功を収めることもあるので、一概に断定はできないところである。だが資本主義の発展にとまって、企業活動もまた発展し、拡大・成長するので、企業組織もまた個人経営者からライン&スタッフシステムなどを取り入れた集団的な経営陣に、そしてその中心としてのCEOなどを担う職業的専門経営者の招聘へと刷新していかないと、事態の進行についていけなくなる。したがって所有者経営者といえども、近代的な経営者に脱皮していかなければならない(経営者資本主義)。事実、経営陣の役割は直接的な生産過程ばかりでなく、新製品開発のためのR&D活動(プレ生産過程)やマーケティングや在庫管理などの流通過程(ポスト生産過程)、さらには回収した資金の運用などの資本蓄積過程にまで関与していかなければならない。さらに企業は単独では存続できず、これらの全課程において、他企業・他産業との連携と様々な取引を模索・実行していかなければならない。したがって、他企業との交渉やネットワークづくりなどにも十分な目配りや確かな見通し(戦略眼)を持ち、かつ習熟していかなければならない。加えてこれらの全課程において、社員の統率と能力の発揮に心掛ける必要がある。さらにこまごまとした日常業務の処理や多数の決定までをも含めると、そこには際限のないほどの意思決定が出てくる。

このように、経営者の責任範囲は極めて広いし、かつ重い。そして極めて多忙でもある。これらの全てを経営者は当然に一人ではこなしきれないので、集団的な経営陣の形成と責任分担が進み、合議制に基づく集団的な合意形成が確立されていく。だがその結果、幾重にも積み重ねられたヒエラルキー組織構造が作り上げられることになり、企業内の官僚制がビルトインされてくる。そこではルーチンワーク化された業務は官僚システムを使ってスムーズかつ迅速に

処理していくことが進むが、それが進みすぎると、慎重な検討を要する課題までもが官僚制を使って処理される傾向が強まり、上意下達式の命令が幅をきかせることになりかねない。企業内での民主主義と集中制の兼ね合いだが、即断と決断が増えると、職務分掌による明確化と権限の限定という一定の歯止めはあるものの、事態の推移は自ずと後者が前者を上回るようになっていく傾向にある。官僚制の弊害である。

それらの結果、企業は巨大化すればするほど、支配的な資本家集団は決定の中樞を握り、ヒエラルキー的な組織構造を使って寡頭体制を築こうとして、各所で横暴な振る舞いや秘密主義が横行するようになって、企業統治が乱れ、不正や隠蔽やごまかし体質が頭をもたげてくる。そして社会的存在であるべき企業が、そこに蟠踞する少数のものに事実上私物化されていくことにもなりかねない。そうすると、企業内では「使うもの」と「使われるもの」、「命令するもの」と「命令を受けるもの」との二者対抗的な性格が強まり、上司と部下との間や労資関係、さらには元請けアSEMBラーと下請け部品サプライヤーとが対立的になってくる。そして労働者—関連下請けメーカーを含めて—は経営者の指導下でチームとして直接に富を作り出す営為の一翼を担っているにもかかわらず、その喜びを十分に味わうことができず、いたずらに資本の支配下に呻吟してしまいかねない。そこで労働者・従業員の「働きがい」や「生きがい」が課題になってくる。今度はその問題に焦点を当てて考えてみよう。

ILOは政府、労働者、使用者の三者の協議に基づく実行という三者構成主義を取っていて、当初は労働者の状態の実情把握と労働条件の改善に重点を置いていた。だがグローバル化の進展にともなって、貧困、格差、若者へのしわ寄せなどのマイナス面が目立ち始めたことに着目して、労働者の主体的な労働意欲や働きがいを注視するようになり、それをディーセントワーク（decent work）という言葉に集約している。ディーセントワークは1999年に打ち出されたもので、「人間らしい働きがいのある仕事」という訳語が当てられているが、その戦略目標を1) 仕事における権利の保障、2) 仕事の創出、3) 社会保障の拡充、4) 社会的対話の促進と紛争解決におき、さらにそれらを横断するものとして、ジェンダー平等を掲げている⁸⁾。そしてディーセントワークの欠如の指標として、ILOは以下の数字を特にあげている。世界の労働者の半数は1人あたり1日2ドルの貧困レベル以上に家族の生活レベルを引き上げることができない。大きな男女格差が見られ、女性は特にインフォーマルセクターでの労働が多く、そこでは事実上、無権利状態での過酷な労働がまかりとおりやすい。15-24才までの若年の失業者は8,800万人以上いるが、それは世界全体の失業者数の半数近くに相当する。また8,600万人の移民労働者のうち、3,400万人は途上国で働いている⁹⁾。したがって、こうしたディーセントワークの欠如からの回復を目指していかなければならない、としている。

また日本でのディーセントワークの欠如を指摘している一研究は、非正規労働者（臨時、派遣、「ネットカフェ難民」など）への雇用差別や雇用機会の減少をなくし、セーフティネットを構築する課題、労働者組織の極端な減少の解消と組織率を高める課題、雇用の安定を図る課

題、低所得の解消、社会保障、社会的対話の強化など、深刻な課題が目白押しであることを特にあげている¹⁰⁾。因みにこの筆者によれば、ディーセントワークの考えが出てきた前提には、1970年代に「労働の人間化」(Quality of Working Life, QWL)を提唱した運動があった。それは機械化と分業によって失った労働の本来の意味を取り戻そうとするもので、そこでは、当時のベトナム戦争の泥沼化を頂点にして、犯罪の増加、麻薬の増加、貧富の格差の拡大、若者の士気の低下、徴兵拒否やヒッピーの出現などが続いた社会背景を持っていて、不安定な社会状況を反映していた。今日の状況はそれと似たものがあるとして、犯罪の増加、麻薬の常態化、貧困と格差の拡大、若者の士気の低下、ニートの出現を列挙している¹¹⁾。だが今日の事態にはもっと深刻なものがある。たとえばアメリカでは白人貧困層の大量の沈殿や、鎮痛剤(オピオイド)の服用過多による事実上の自殺が白人中高年男性に多いこと、高校での発砲や無差別殺人の続発、黒人に対する白人警察官による無慈悲で理不尽な殺害や暴力行為、ハリウッドなどでのセクハラ横行—それも度を超して、セレブといわれているボス連中による権力を背景にした強要—、巨大企業や富裕層の一部に蔓延している所得隠しや税逃れなどである。また日本では痛ましい限りの「過労死」の遍在がある。さらにアフリカ・中東からは政治難民を含む大量の難民がヨーロッパに押し寄せている。

以上簡単に見てきたが、ILOのディーセントワークの考えは、基本的にはグローバリゼーションの負の側面が、労働者層に深刻なマイナスの影響をもたらしていることを指摘し、その改善を訴えたものである。その意味では抵抗を兼ねた告発型のものである。確かにこの面を指摘し、その改善を強く訴えた意義は大きい。それは、多国籍企業によるグローバルサプライチェーンの進行・発展に伴う世界中での劣悪で苛酷な労働の蔓延や、その成果であるべきグローバルバリューチェーンが極端な貧富を生む道具—いわば「集金機構」(dividend machine)—に堕してしまっていることに端的に現れている。しかし、ディーセントワークが残余の組織や運動や研究に与えた影響はそこに留まらない。むしろ働くものの内発的で主体的な労働の意欲や動機付け、そしてまた経済活動への積極的参加を通じる生きがいの実現を強く訴えているところに、より大きな意義があるのではないか。その意味では、告発を通じる抵抗力の喚起や対抗力の対置としてよりも、むしろそれらを超えた革新力や推進力の源泉として多大の影響を与えたことに、より着目すべきであろう。

たとえば、ISO26000や国連のSDGs、さらにはグローバルコンパクト、そして企業のビジネスエシックスの確立などであり、それらに関しては先に検討した¹²⁾。また生活と労働とのワークライフバランスの考えやマイノリティの権利拡大や平等化の運動などにも影響を与えている。とりわけ21世紀の知財化・サービス化・情報化社会の到来によって、文化的、芸術的、科学的などの知的創造活動—それも集団的な共作・共創・共働的営為が中核に座るようになる—が資本主義的な営利の対象—その意味では現在ではプロスポーツや大衆芸能を加えてもよいだろう—として企業化され、しかも巨大な利益を生む一大エンターテインメント＝スポーツ産

業に成長を遂げている。そしてそこでの担い手達も自ら企業を興すこともあるが、多くは科学・技術・芸術労働者や各種娯楽・スポーツ従事者としてその中に強引に包摂されるようになった。これは、消費や娯楽や余暇の拡大を生み出した市民社会の広がりや発展の結果である。そしてそれをいち早く資本が目をつけ、資本主義的な営利対象として取り込み、産業的発展を遂げたものである。そこにはあらゆるものの商品化を怒濤のように進める資本主義の攻勢的で貪欲な性格が際だって表れている。その結果、学者、研究者、技術者、芸術家、プロフェSSIONナルなどを自認し、独立不羈の人格を誇っていた人々の多くが、実体としては会社勤めを味わい、企業組織の一員としてその報酬を受け取る立場に変わってきた。もちろんその上層部では、その道のエリートとして莫大な報酬を手に入れ、世間の名声に酔いしれるごく少数の人が現れたが、それ以外では、それを下支えている、平均的な一場合によってはそれ以下の一収入しか得られず、しかも極めて流動的で浮動的な性格の濃い、圧倒的多くの人々に二極分解されている。このことを筆者はかつて映画産業における *above the line* と *below the line* として論じた¹³⁾。

このことの意味合いは複合的でアンビバレントなもので、一刀両断に決めつけることはできないが、基本方向としては、それらの職業が余技や遊びではなく、働くものとしての確かな人格と役割が社会的に認められることの意味合いを評価すべきだと考えている。だから労働者に落ちぶれたと嘆くことはないだろう。その意味で、かつてハンナ・アーレントは「労働」と「仕事」の違いを問い、マルクスがことさらに労働の肯定的な側面を強調しすぎたと非難したが¹⁴⁾、その時代の社会的背景—たとえばナチズムの台頭など—を斟酌しても、基本的にはそれはあたらないだろう。むしろ両者のドッキングにこそ着目すべきで、市民社会が工業社会からサービス社会に、そしてまた21世紀の今日、知識社会へと発展を遂げてきたことに立脚すべきである。これについては次節で再度言及する。またILO自身も2019年の創設100周年に向けて、「仕事の未来」(The Future of Work)イニシアチブを提唱することでディーセントワークの深化を図ろうとして、準備を重ねている¹⁵⁾。

3. 両者の接合と複合の意義

以上、拮抗力として中小企業とそのTHL(未だ萌芽形態に多く留まっているが)、ならびにディーセントワークを取り上げて論じた。そこで、今度はまとめを兼ねて、両者を結合させて考えてみよう。両者に共通するものは、目的意識的で能動的な意志と行動であり、働きがい、仕事のやりがいの追求である。そこで何よりも大事なことは、人間の創造的営為にあり、また目的に向けた絶え間ない挑戦の姿勢にある。それは個人一人一人の挑戦であり、心構えであると同時に、それらは集団的で共同の営為でもある。そして科学と技術と芸術と文化が一つにドッキングして、産業的な融合を遂げた今日の状況がある。そこにはこの過程を促進したIT化・情報化・知財化の怒濤のごとき進展がある。

まず先に挙げた中同協は、日本の自主的な中小企業団体で、60年以上の歴史を持ち、多くの試行錯誤や試練を経て、今日、会員数5万名にまで成長してきた。その中には貴重な体験に裏付けられた教訓が数多く詰まっている。その理念や原則について、もう少し深めてみよう。第1に中小企業が置かれている困難な状況を正視し、客観的かつ冷静に観察、分析した上で、それを打開していくために、まず何よりも経営者の自覚と責任を高め、企業変革に努めていくことを強調していることである。この姿勢がないと、次々と襲う困難や危機に呑み込まれてしまいかねない。第2に経営者は自力では困難に立ち向かうことができないので、労使一再度労資ではないと強調しておく一関係を大切に、対等な立場で接し、状況認識を共通したうえで、共に困難に立ち向かい、打開していく知恵とエネルギーを出し合い、一致協力して問題にあたっていくことである。このことは、もちろん組合活動を無下に否定したり、あるいは賃上げをするなど強要することにはならない。お互いの立場を尊重し合い、率直に意見交換をして、理解し合っていくことが基本である。その意味では無原則的な「労資協調」路線ではない。これは中小企業の労使関係の基本であり、そしてまた中小企業の存続と継続の源泉にもなっている。そして第3に同じ立場にある同好者の意見交換を通じて、教訓を出し合い、その上で組織化を図ると同時に、社会的にも中小企業の置かれている困難を訴えて、社会的同意を得て、その改善を共に要求していくことである。いわば組織化と社会化の課題である。

以上をまとめれば、経営責任の自覚と経営刷新、労使一体となった打開の展開、そして社会的要求とその実現に向けた運動がその基本原則である。そして長い苦闘を経て着実に前進を遂げた、確かな自主組織として存続し続けてきた。とりわけ中小企業経営者とそこに働く労働者のコミュニケーションを円滑に進めるため、「労資見解」（1975年）をまとめたが、そこでは5つの要件（社長の決断、経営情報の完全公開、権限委譲、相互尊重、相互信頼）を掲げている¹⁶⁾。そしてこうした運動の結果も反映されて、政府によって2010年（平成22年）に「中小企業憲章」が閣議決定されている。これは中小企業の存在とその社会的役割を認知させるものになった。またワークライフバランスへの取り組みや女性や高齢者や障害者の中小企業における実態と役割についても、中同協は特別に留意し、重視することを掲げてきている¹⁷⁾。

だが日本を取り巻く内外の状況は労働者と中小企業の状態を益々苦しめている。そこからの打開の道を切り開いていく上で、中同協の「労使見解」に盛られている基本原則、すなわち、経営者の責任の全う、対等な労使関係の樹立、労使のコミュニケーションを通じる労使関係の処理の仕方と基本的な方向性の確認、賃金と労使紛争での節度ある相互の姿勢を堅持しながら、さらに新たな問題としてのディーセントワークの覚醒と浸透を図り、賃金のみならず、物価、住宅、社会保障、厚生福祉施設などの社会的広がりを持った課題にも労使が手を携えてその改善を図っていくという、そうした労働運動への期待を強く表明している。なかんずく、ディーセントワークに関しては、中小企業における労使関係を一面的に「対立」や和解不能な「矛盾」と考えずに、ディーセントワークという共通項の下で、労使が協力して現実の仕事を遂行して

いく中でその理念を確立し、さらに浸透させていくことが大事だとしている。そこにこの課題の深い関連と密接な連関がある¹⁸⁾。つまり、ディーセントワークは労働者のみならず、中小企業の経営者にとっても共有すべき理念である。そして両者が価値を共有することによって、社会的認知をめざす未来志向的なものになり得る。つまり、単なる抵抗力から、創新力になり、そして推進力になっていくことができるものである。

もう一つ21世紀の世界が踏み込んだIT化・情報化・知財化の進展との関係について付言しておこう。それによって知的創造活動がそれ自体として産業的な進化を遂げ、知財化されて多大の利益を生み出すとともに、こうした「コト作り」が「モノ作り」と合体して、「モノゴト作り」として立ち現れるようになった。今日、デザインや制度設計、シナリオ作りやプログラミングなどは極めて重要かつ知的な創造活動と見なされ、それを担う専門家はクリエイターとして特別に重視されるようになってきた。このことは、従来のように物的財貨を作る生産労働と人に対する働きかけを行うサービス労働との二分法に加えて、その両者に跨がる知的創造活動が、知識労働として新たに生まれたことを意味している。それらが合体すると、一方で労働者概念が広がり、より全面的、総合的になるが、他方では従来からあった「労働」概念と「仕事」概念との境目が曖昧になり、アンビバレントになるとともに、両者が一体化して複合化されていくことにもなる。ただしここでは人間の創意、創造力、創作活動を重く見すぎて、労働と仕事の区別を必要以上に強調しないことが大事になろう。また物的財貨の生産において、使用価値を作る個別の労働とそれが価値を生み出すという共通性、一般性との二重性は、サービス労働においては、この性格上、個別性が前面に出て共通性が持ちにくい面がある。しかし資本主義的営利の対象になることによって、その共通性、一般性が次第に確立されてくるようになった。知識労働の登場は、この区別をさらに難しくする。サービス労働一般には解消できないからである。そこでは知的創造活動の個性が際立つことになる。上で述べたクリエイターに関連しては、まさにこの個性がブランド力になり、他から区別された特別の価値—これを筆者は「ブランド固有価値」ないしは短く「固有価値」と名付けている¹⁹⁾—を生む源泉になる。そしてそれを生み出した個人—資本主義的営利活動においては本質的には集団的営為なのだが—の創作活動として創造性に結びついて知財化されて、独創力と見なされて、高い価値を生むことになる。だがそこでも、知的創造活動が資本主義的営利活動の中に包摂されて、知識労働になり、その時代の一般的、社会的な尺度によって、評価が下され、秤量されていくことになる。もっとも、知的創造活動を単に投下時間や希少性だけで図ることはできないので、その道の専門家による唯一無二であることとその独創性の判定というお墨付きをもらうことになるが、多分に曖昧さと恣意性が残る判定になりがちである。したがって、特許権では先に届け出たものが優先的に認知されるとして、先願主義が世界の主流になっている。

だが忘れてならないことは、それ自体がコト作りであっても、あるいはモノゴト作りであっても、今日の科学と技術の発展を反映して、その本質上、集団的、共同的、共働的営為になら

ざるを得ないし、またその方が断然優位でもあることだ。かくて、アメリカ産業の21世紀文書『イノベートアメリカ』²⁰⁾がいう共働 (collaboration)、共創 (co-creation)、共生 (symbiotic)、そして相互利用 (interoperability) などが大事なキー概念となる。これらのことが指し示している道は、個人の独創力を尊重すればするほど、一見それとは反対の共同営為が重要になることであり、それを見ると、未来社会のゲートウェイは共同化 (アソシエーション) の前進のなかにこそ潜んでいるといえるだろう。

結び：推進力の中核としての人間の創意・工夫と集团的営為への期待

本稿では拮抗力としての中小企業とディーセントワークに焦点を絞って論じた。ここでの結論は、人間の創意、工夫とそれを進める集团的な営為への期待であった。さてグローバリゼーションの進展とその中での多国籍企業の跳梁、跋扈は、世界に網の目のように張り巡らされたグローバルサプライチェーン (GSC) と、そこで生み出された価値と富の集積と集中化である。筆者はそれをグローバルバリューチェーン (GVC) として、GSC から分ける考えに与したい。前者が世界的な拡散と伝播を表しているとするれば、後者は特定の所への集積と集中、そして独占へと導くからである。したがって、次はこれらについての分析を通じる解明が課題となる。

注

- 1) 関下稔「多国籍企業の未来像—企業倫理、社会的貢献、グローバル民主主義との調和—」『立教経済学研究』第71巻第2号、2017年10月27日。同「多国籍企業の社会的機能の発揮と社会的強制力の陶冶」『立命館国際地域研究』47号、2018年3月31日。
- 2) この言葉はジョン・ケネス・ガルブレイスとともに有名になったが、ここではそれを援用しつつ、筆者流に拡張、改編して使用する。
- 3) 『中小企業白書』2016年版、X頁。
- 4) 『中小企業白書』2017年版、冒頭の「発刊に寄せて」。
- 5) 詳しくは関下稔「岐路に立つ日本製造業の複合戦略—知財化・現地化・国内回帰の狭間での苦闘を診る—」『立命館国際研究』29巻1号、2016年6月、参照。
- 6) 詳しくは関下稔「時代の転機を見つめるII—IoTを巡るドイツとアメリカ、そして日本での展開とその将来—」『立命館国際研究』28巻3号、February 2016、参照。
- 7) 『中小企業家同友会全国協議会第47回定時総会 議案集』2015年7月9～10日。
- 8) 林雅彦 (ILO 駐日事務所次長)「ディーセントワークとその戦略的目標」『国際人権ひろば』No.102 (2012年3月発行号)。
- 9) ILO 駐日事務所『ワールド・オブ・ワーク』2006年第2号、7頁。
- 10) 菊野一雄「新しい労働の人間化 (ネオ QWL) 運動としての「ディーセントワークの理念」の歴史的 position と意味」『跡見学園女子大学マネジメント学部紀要』第9号、2010年3月15日。
- 11) 同上。
- 12) 関下稔「多国籍企業の未来像—企業倫理、社会的貢献、グローバル民主主義との調和—」前掲。
- 13) 関下稔「知識労働を考える—21世紀型社会における労働者概念の拡大とその状態に関する考察—」『立命館国際研究』26巻3号、February 2014。
- 14) ハンナ・アーレント『全体主義の起源』大久保和郎、大島かおり訳、みすず書房、1981年。

- 15) 田口晶子 (ILO 駐日代表) 「ディーセント・ワークと仕事の未来」DIO, 2018年2月号、ガイ・ライダー (ILO 事務局長) 「The Future of Work—仕事の未来—」Business Labor Trend, 2017.8-9。
- 16) これについては呉学殊「中小企業における労使の今日的課題と『労使見解』実践」『企業環境年報』No18, Dec.2013. が2006年と2012年の2回にわたるアンケート調査ならびに2010年からの3年間にわたるヒアリング調査をもとに、詳しく論述している。また阿部克己は『「中小企業における労使関係の見解」の形成過程について』(上『企業環境年報』No.9, Dec.2004、(中)、同、No.10, Dec.2006、(下)、同、No.11, Dec. 2006において、その歴史的過程を含めて、詳しく論じている。
- 17) たとえば、平田美穂 (中同協事務局長) 「中小企業の女性の働き方と中小企業家同友会の取り組み」2016年8月27日、中同協女性連絡会「中小企業家同友会全国協議会「ワーク・ライフ・バランスの取り組み」など。
- 18) 松丸和夫「中小企業とディーセントワーク」『企業環境研究年報』No.14, Dec.2009 は、このことの意味を的確に指摘している。
- 19) 関下稔『国際政治経済学の新機軸—スーパーキャピタリズムの世界』晃洋書房、2009年、ならびに同「余暇の拡大と多国籍レジャーサービス企業の台頭」(関下、板木、中川編『サービス多国籍企業とアジア経済』ナカニシヤ出版、2006年、第12章)、参照。
- 20) これに関しては関下稔『国際政治経済学要論—学際知の挑戦—』晃洋書房、2010年で詳細に検討した。

