

社会変化と人間を尊重する仕事

堀内 光子

グローバル経済化は、情報通信技術の発展とあいまって、ビジネス活動が世界規模で購買、生産・開発、販売など諸機能を包含し、多様なアクターとの広範・複雑なパートナーシップ・協業体制を築く、グローバル・バリュー・チェーンへと、革命的な進展を見せている。先進国のオフショア・アウトソーシングは、オプションではなく、サバイバル戦略である。社会変化のスピードは非常に速くなり、未来への不確実性が高まっている。地球社会は、フリードマン氏がわかりやすく描いた「フラット化する世界」になり、グローバル化の主演である多国籍企業は、今や Palmisano IBM 会長のいう「グローバル統合企業」というにふさわしい変容を遂げている。グローバル経済での昇り竜、インドと中国は、サービス・製造業ともに比較的高付加価値の経済活動へと進んでおり、フリードマン氏は、フラット化する世界で、現在の世界のトップ経済大国が、革新や創造を通じて競争優位を維持できるかは課題としている。グローバルな経済活動の統合は、熾烈な競争をもたらし、企業のビヘイビア、働く人々の働き方を大きく左右している。

まず企業についてみれば、特に先進国にとって、イノベーションを作り出し続けなければ、グローバル競争に打ち勝てない。Gemaurat ハーバード大学教授が20年も前に発見したように、優れた製品やサービス自体は、特許でさえも、たやすくコピーされるし、市場や顧客へのアクセス格差を維持するのも困難である。イノベーション創造能力を維持できる人材を確保・定着させる、あるいは、従業員の動機付けを行い、持てる能力を伸ばす人的資源管理は、経営戦略実施・達成のコアといえる。日本の大企業では、近年人事戦略と経営戦略との緊密化がみられるが、更なる強調が課題ではないかと思う。

もう一つは、地球社会の主要アクターとしてのガバナンスの問題。既にネオリベラル主義に基づいた市場至上主義を推進するワシントン・コンセ

ンサスは、グローバル・レベルでは、退けられた。国連は、95年、社会開発サミットで国際社会関係政策の重要性を確認し、99年には、人権、労働者の権利、環境分野からなる9原則を国連グローバル・コンパクトとして、多国籍企業にその遵守を奨励し始めた。(現在は、腐敗防止を含む10原則)。これは、企業の社会的責任(CSR)の参照基準でもある。企業が果たすべき労働者への責務は、労使の協定が効果的であるが、民間部門である企業のガバナンスを促す力として、市民社会組織の役割が増すであろう。

人々についてみれば、グローバル化が、雇用機会を増やし、生活水準を向上させたというプラスの効果は評価されるが、90年代後半には、格差拡大すなわちグローバル化の利益が多くの人々に届いていないという負の影響も、国際社会で大きく認識されるにいたった。そのため、「人々の尊厳を尊重し、全ての人の平等の価値を尊重するグローバル化のプロセス」が、そして人々の生活の中心である「仕事のディーセンシィ(見苦しくない)」が、追求されるようになってきている。人間性回復の中で、人々が利益を享受できる能力を持つこと、「エンパワーメント」への着目も指摘しておきたい。

わが国も、競争激化の中で、コスト削減が主要理由の非正規雇用の増大が顕著である。また、仕事に生きがいは見出しているが、ストレスの多い、長時間労働をする、特に専門職、管理職層が増えている。紙数の制約から非正規雇用への短い言及にとどめると、仕事の満足度が特に若年層で落ち、また、女性非正規雇用者で、「賃金が安い」ことに不満を持つ人が多数いることは、機会格差の是正が必要なことを示している。結論を急げば、就業形態の多様化が進めば進むほど、非差別原則の徹底と、非正規雇用者の組合参加率の低さに象徴される参加(組合参加にとどまるものではないが)格差の改善が必要である。

(ほりうち・みつこ 文京学院大学客員教授・元ILO事務局長補)