

新時代の企業コミュニティ

ヒュー・ウィッタカー

デリケートな花か、毒性のある雑草か。封建時代の残骸か戦後の産物か。日本独特のものか、普遍性のあるものか。人びとの尊厳を培うものか、搾取し分断をもたらすものか。企業コミュニティは昔から様々な意見をもたらしてきた。だが我が恩師である R・ドーア教授と同様、私も日本の企業コミュニティのヒューマンなプラス面と経済学教科書で描かれる（規範的な）雇用関係と異なった点を評価してきている。この見方こそが、私を学問の道に導いたとも言える。そしてドーア教授の『イギリスの工場・日本の工場』の研究より 30 年後の日立における雇用関係が、どのように変化してきているかを調査する動機にもなった。それは稲上毅教授との共著『*The New Community Firm*』として出版された。「イギリスの工場」(English Electric) がかなり前に消滅したため比較研究にならなかったが、「日本の工場」(日立) が存続しているだけでなく多くの新事業を産み出している。それは企業コミュニティと関係があるのか。

ドーアは日英の比較において、後発国・日本における労使・雇用関係が 20 世紀後半の生産システム・社会ニーズによりあっているため、イギリスを日本は追いかけるべきでなく、逆にイギリスは日本を追うべきだと。

しかし、イギリスは日本の労使雇用関係へと向かわなかった。むしろ 1980 年代脱工業化し、より市場志向型雇用関係の方向にシフトした。ドーアはさらに 90 年代の初めに日本も新自由主義へと転向する気配を感じとり、1990 年代の後半・2000 年代の初めの経営及び企業統治の「改革」に警鈴を鳴らした。新自由主義の精神が企業コミュニティを崩壊させると考えたからである。『*The New Community Firm*』では、筆者らはこれと少し異なった解釈をした。つまり、企業コ

ミュニティは崩壊ではなく変化してきていると結論づけた。思想的転向あるいは放任主義のためではなく、意図的な変化である。いくつかの 2000 年代の日本の雇用関係や企業統治の研究は、同じ結論を出した。

しかし、非正規雇用が増加し、2010 年代に総労働力の 1/3 を超えた。女性の半分以上が非正規雇用者となった。企業コミュニティは消滅した、あるいは「労働貴族」の利害しか守っていないため、そして新デジタル時代にあっていないため消滅すべきだと意見が一般的になった。

たしかに企業コミュニティは、「技術や生産システム」と「社会的ニーズ」を戦後期に両立させた。両者は変わってきているため、企業コミュニティも変わらなければいけない。前者に関しては、新技術が企業コミュニティの中核にある技能形成の重要性を減らすことは、もうすでに半世紀議論されてきた。が、新技術は（生産の）社会関係を一方的に形づけるだけでなく、社会関係もまた新技術の応用に影響する。従って AI や IoT・ロボット・無人運転自動車などの展開は、日本の企業コミュニティが関連している「ものづくり型資本主義」に影響されるだろう。

社会的ニーズに関しては、非正規雇用増加や女性や若者の企業コミュニティ非・準正員性が、今も重要な課題である。戦後「修正型資本主義」議論と同じように、デジタル経済の時代に向けた働き方のみならず、労働・参加・公平性・社会的維持可能性を視野に入れた抜本的な議論が求められる。もしイギリスにその議論があったとしたら、EU 離脱の結果はどうなっていたか。今号が、企業コミュニティが日本の変化しつつある社会・経済的ニーズにどのように貢献し続けられるかを、新たに考える材料になることを期待している。

(Hugh Whittaker オックスフォード大学教授)