

現代アメリカの特徴的な労務事情

—— 資本主義的経営力強化の今日的方法 ——

大橋 昭一, 竹林 浩志

I. まえがき

(1) 本稿の課題と論述限定

ここで現代アメリカというのは、なかんずく 2008 年のいわゆるリーマン・ショックに代表される経済後退の時期をいう。当時のアメリカにおける景気後退に対する企業の対応行動は、それ以前に、少なくとも萌芽的には、すでに 1980 年代に起きていたものであるが (Shin, 2017, p.186), 経済後退の実態はリーマン・ショックで一躍知られるようになり、世界中に大規模に伝播した。

それは、アメリカ、ノースイースト大学のヴァラス (Steven Vallas) によると、「(労働側にとって) 影響はもとより人により様々ではあるが、総括的にいえば、全く地獄のような (far more dystopian) 苦境をもたらしたものである。… (それまでの時期に対する) 変化の程度は、経済的打撃の頻度の数や厳しさにより規定されているものであるが、それは、この危機に対し労働者がどのように直面されたものになっているかについての意識、つまり“不安” (precarious) の程度にも依存する」(Vallas, 2017, p.xii; カッコ内は本稿執筆者のもの、以下同様) と提議し、この“不安”の意識がどのようなもので、どのような作用をもたらしているかを究明することが、現今の重要な課題の 1 つであるとしている。

ちなみにヴァラスによると、この経済後退に際し企業側でとられた方策は、ごく一般的には、ダウンサイジング (企業規模縮小・人員削減) とアウトソーシング (外注) であったが、これが、経営業績順調な企業にも波及し、資本主義体制全般的なものとなった。

それ故今や「論者たちでは、この“不安”は、単に見ていればいいだけのもの、あるいはエピソードだけのものではなく、現今の時代を特徴づける“新しい規制の形” (a new form of regulation) と考えるべきとするものが多くあり、“不安”は、支配の新しい様式 (mode of domination of a new kind) である。今や、それについて論究すべき時であるとして、例えばクレグ/バウメラ (Clegg & Baumer, 2010) やデイビス (Davis, 2016) のように、“組織された資本主義の終焉” (the end of organized capitalism) によって、“ネオ・リベラル的な資本主義”が始まり、フォード主義的体制の代わりに“柔軟な資本蓄積” (flexible accumulation) の論理にたつところの、より新しい、より多くの役割をもつ体制が現れた」というものもあることを紹介している (Vallas, 2017, p.xii; cf. 大橋, 1999-2000)。

いずれにしろヴァラスによると、こうした“不安”に立脚した新しい方策は、一言でいえば、「旧来では『企業の組織原則で土台となるものは、労働の遂行の仕方である』といわれてきたものを終焉させ」、それは、経営者によって決められるものであることを改めて確立させると位置

づけられるものであった。つまり、これによって“経営者支配” (managerial domination) が改めて進展する。

ただし今回のそれは、2面的なものである。すなわちそれは、一方では、ネガティブな形で、つまり経済的な強制と恐怖を基盤として進行するものである。しかし他方では、よりポジティブな、つまり肯定的な装いをもつものとして、すなわち労働者たちに対し『労働者自らが企業者である』(entrepreneurs of themselves)と意識するようにさせる“キャリア管理思想” (career management ideology) をもつように誘引するものとして、進行するものであるとされている (Vallas, 2017, pp.xii-xiii)。

こうした“不安”を根幹におく経営管理体制に対し、これまでに分析、論究は活発になされてきた。しかしヴァラスのみるところ、それらは質的にも量的にも不十分なものであった。というのは第1に、それらは抽象的レベルで論じられているものが多く、「こうしたネオ・リベラル的な雇用関係が現場でどのように作用しているかについては、ほとんど解明されていない」からである (Vallas, 2017, p.xiii)。つまり、“不安”に基づき労働者はどのような行動をとるか、という問題の解明が必要というのである。

第2に、労働者の中にはカテゴリーやグループで別々なものがあるが、こうした点からの究明がなされていない。第3に、エージェンシー (agency) の問題が解明されていない。すなわち、労働者やその代表らが、経営者支配に代表される企業イデオロギーに対しどのように対処してきたか、あるいは対処しようとしているかという問題である。これには抵抗 (resist) もあるが、修正 (modify) や交渉 (negotiate) もある。いずれにしる“不安”を労働エージェンシーとの関連において論究することは進んでいない。

以上のようにヴァラスによると、少なくとも“不安”を中核とした、現今では最先端におかれるべき問題では、研究上で欠落 (absences) あるいは不充分性 (ambiguities) がある。ヴァラスの編著 (Vallas (ed.), 2017) はこのギャップを埋めるものであるというのである。

本稿の問題意識は、基本的には、以上のヴァラスの所論と同様と考えるものであり、本稿は、ヴァラス編著に依拠し、現代アメリカの労務事情を考察するものである。しかし本稿では、論述の焦点の関係もあり、ヴァラス編著の中でも下記の3論考を関連するものと考え、その所論をレビューする。

- ① アメリカ、マサチューセッツ州、アマースト大学、シャロン (Ofer Sharone) 執筆「リンク内かリンク外か。社会的なネットワーク・サイトは、どのように労働市場を変えているか」(Sharone, 2017),
- ② アメリカ、オハイオ州コロンバス、オハイオ州立大学、ペチ (Corey Pech) 執筆「ダウンサイジングに対処する仕方、大規模経済後退後における企業財務業務専門的労働者にみられた新しい組織的キャリア」(Pech, 2017),
- ③ アメリカ、マサチューセッツ州マサチューセッツ・ボストン大学ボストン校、ロドリケツ (Jason Rodriguez) 執筆「より少ないもので、より多くのことをする。(医療における) 集中的

治療とフレキシブルなチームワーク (flexible teamwork) の論理」(Rodriquez, 2017)。

(2) 現代アメリカのダウンサイジングとレイオフ等の状況

次に、本論に入る前にここで、ヴァラス編著に収録されている、アメリカ、サンディエゴ大学のシン (Taekjin Shin) の論考 (Shin, 2017) に主として依拠し、当時のアメリカにおけるダウンサイジングとレイオフの状況を管見しておきたい。

シンはまず、ダウンサイジングとは、ニューヨーク・タイムズの論客、ウチテレ (Louis Uchitelle) らの提議 (Uchitelle, 2007) に依拠して、要するにごく一般的には、多くの従業員の雇用、所得、仕事安定性に対し、直接的に間接的にか、影響をあたえる企業戦略 (corporate strategy) と規定されうるものとし、アメリカではすでに 1990 年代初頭において約 4 千 3 百万の人たちに影響をあたえたと報じられているものである (New York Times, 1996, cited in Shin, p.186)。これは、アメリカの全家庭のほぼ 3 分の 1 にあたると提議している。

しかも関連した研究 (例えば Dencker & Fang, 2016; Kalev, 2014) によると、ダウンサイジングは交渉力 (bargaining power) の弱いもの、すなわち労働市場で不利な地位にあるものをよりターゲットにしているといわれている (cited in Shin, p.186)。しかしこうしたダウンサイジングは、いうまでもなく、レイオフを免れたものたちにも影響をあたえ、“仕事継続上の不安” (job insecurity) や“雇用不確実性” (precarious employment) の念を高めさせている。

もとよりダウンサイジングという経営方策は、古くからあるものである。しかしシンによると、(大筋的にみて) 1990 年代以降のそれは、それまでとは根本的に (fundamentally) に異なる新しいものである。というのはそれは、それまでにはないような峻烈さを持ち、より広範囲に及ぶものであり、かつより長く続くものであったからである。ダウンサイジングは、単にあの企業は危ないとか、倒産の危険があるといった烙印を押すだけのものではなく、今や広範に広まったもので、「通常の時において、企業が利潤を追求し、コスト低下に努めるにあたり、通常的に (routinely) に用いる標準的な経営方策 (standard business practice) になっている」と位置づけられるものである (Shin, 2017, p.186)。

総括的にいえば、これは“新しいタイプのダウンサイジング”というべきものであって、それは、アメリカでは、労働関係と雇用方法に大きな変化をもたらしたものである。すなわちそれは、労働側の交渉力の低下 (erosion)、不安定な非標準的な雇用 (precarious, non-standard employment) の増加、伝統的な雇用関係の衰退 (decline) を特徴とするものである。これに対し伝統的な雇用関係は、内部労働市場の活発化、雇用の安定、長期的雇用 (long-term employment) を特色とするものであったが、それが破壊されているのである。

ただしここでアメリカ企業の伝統的な雇用関係といわれているものは、日本のいわゆる終身雇用制 (lifetime employment) とは基本的に別物である。原理的に日本の場合にはそれに年功制が付着しているが、アメリカでは原則としてそうではない。仕事すなわち職務が変わらなければ給

与（基本給）は変わらない。故に内部労働市場の活用が大きな問題となる。日本の場合は、少なくとも正規労働者についてこの意味で、アベグレン（James C. Abegglen）が特徴づけたように（Abegglen, 1958）、企業との関係は“employment”ではなく、“commitment”というべきものであるが、アメリカの場合は、本稿で後述のように、精々“attachment”といわれるものである。

2008年のリーマン・ショックに代表される経済危機の性格について、他の論者の見解をさらにみると、例えばドイツの場合、労働組合関係の論客、テストーフ（Christian Testorf）によると、それによる影響は、ヨーロッパでも実に深刻で、しかもかなり多様であったから、「ヨーロッパの労働組合運動では、これまで築き上げてきた連帯運動（Solidaritätsaktion）の実績があるにもかかわらず、今回の危機はそうしたものを生み出すものとはならなかった」と特徴づけられているものである（Testorf, 2017, S.11）。

シンの所論に戻ると、さらにダウンサイジング、従って大規模なレイオフは、一種の大規模な政治的ダイナミズムというべきものである。つまりそれは、企業力（corporate power）および株主価値重視経営志向性（shareholder value logic：shareholderは正確には「出資者」と訳すべきものであるが、俗称的には「株主」（stockholder）の意味で用いられることが多く、ここでもその意味のものと解されるので「株主」としている。本稿執筆者注記）の強調が労働に対する支配（dominance）の強化となって現われているものである（Shin, 2017, p.186）。シンによれば、「（萌芽的なものも入れれば）1980年代以来のダウンサイジングとレイオフの大流行（popularity）は、大企業において新しい経営の考え方や原則が広まった結果である」（Shin, 2017, p.186）。

こうした新しい経営方式は、何よりも“流線型的経営”（streamlined company）として知られているものであるが、中でも株主価値重視経営志向性によると、労働者すなわち従業員はコストとみられ、最小限にとどめおかれるべきものとなる。これが要するに、現在のダウンサイジングのイデオロギー、つまり“哲学”となっているものである。現在におけるコーポレート・ガバナンスの真の姿は、こうしたものであるとシンは力説している（Shin, 2017, p.187）。

もっとも、シンによると、「企業ダウンサイジングの研究は広く行われているが、ダウンサイジングとコーポレート・ガバナンスとの関係についての研究は、少ない。…そしてこれまでのコーポレート・ガバナンスの研究では、これについての社会学的研究の立場にたつ多くの論者が指摘してきたように、経営業務担当経営者（executive manager）や取締役会メンバーのような企業経営エリートと大株主との間の関係については広範に研究がなされてきたが、労働の役割は無視されてきた」。労働はれっきとしたステークホルダー（stakeholder）とされながらも、であると評し、かつブルックマンらの論考（Brookman, et al, 2007）では、企業のCEO（chief executive officer：最高経営責任者）のなかには、レイオフの実施後かなり（significantly）高額の報酬を得たものがある旨の記述があることを紹介している（Shin, 2017, p.210）。ここに現代アメリカのコーポレート・ガバナンスの真の姿はあるというべきかも知れない。

(3) 株主価値重視経営志向の高揚

株主価値重視経営志向が近年アメリカで改めて高揚したのは、シンによると、1970年代のことであった。もともとアメリカ経済はすでに1960年代に不振の状態にあり、それを、例えば企業のコングロマリットの結合で切り抜けるようにしたが、結果的には不成功に終わった。コングロマリットは、当時、強力な企業結合形態として大いに喧伝されたものであったが、しかし実際には、経済上や経営上で特に関係のない企業の合同により、かえって経営上で非効率性(inefficiency)の生まれることが多く、また、中核的部門がどこにあるかが不明確であることなどもあって、経営上不成功のものという批判が高いもので終わった。

さらに1970年代になると、いわゆるオイル・インフレーションがおきた。一方では、利子率が向上して、株式投資は利回り上不利となり、株価低下がおきた。他方では、企業資産価値の名目上の騰貴がおき、資産ベースの利益率の低下が生じた。こうしたこともあって、アメリカ企業の国際的競争力は低下し、自動車部門などは不振に陥った。国際収支は大赤字になった。

そうした環境のもとに、1970年代に登場したのが“エージェンシー理論”(agency theory)であった。エージェンシー理論は、要するに企業について、「それは、それぞれの利害が異なるものたちの契約上の結合体(a nexus of contracts)であるが、その場合仕事の遂行は、依頼人すなわちプリンシパルから代理人であるエージェントに託されたものとしてとらえるもの」である(Shin, 2017, p.187)。

ただし企業におけるエージェンシー関係は、その根本が次のところに、すなわち仕事の依頼人は、企業の持ち主である株主、すなわち投資者であり、代理人は経営者であるところにあるとされるものである。故に経営者の最高の使命は、依頼人たる株主・投資者の利益の確保、擁護、つまり最大限の企業利益の獲得にある、ということになる。ところが経営者は、一応自己の利害と論理で動くものとなっているから、時には株主の利益にならないことを、自己の考えでなすことがありうる。つまり、(株主からみて)権限や業務を誤用すること(misuse)がありうる。

そこで、シンによると、エージェンシー理論は、実際には、こうしたことのないよう強く主張するもの、すなわち、それを代弁するものとして現れることになった。つまり、少なくともアメリカの大企業については、エージェンシー理論は「経営者に対するモニターリングを強化する方向において、これまでのガバナンス形態を改善するようにすべきこと」を主張するものであった。かくて「エージェンシー理論は、アメリカの実業界に大いに受け容れられるものであった」(Shin, 2017, p.190)のである。

この上にとってエージェンシー理論は、例えば1980年代の企業合同運動推進においても理論的基盤となり、被合同企業の切り捨てにも一役を担った。その際基本的な考え方となったのは、ネオ・クラシックな経済理論に立脚するところの、市場原理が主導原則になるべきであるというものであった。ネオ・クラシックな考え方は、アメリカでは当時のレーガン大統領(在任1981～1989年)によっても強力に推進され(レーガノミクス)、市場原理的経営は絶対的な原則とされるものであった。

これに応じてアメリカの主要産業では、広くリストラが行われた。かくてダウンサイジングとレイオフが改めて盛んなものとなったが、シンによると、少なくとも1980年代後半以降におけるそれは、総括的にいえば、「株主価値重視経営の原則に立脚し、企業は、利益を確保している時においても、経営効率を最高に (maximize efficiencies) するために、ダウンサイジングなどすることがあるものとなっており、ここにこれまでにはない新しさがある」(Shin, 2017, p.191) と特徴づけられるものとなった。

例えばアメリカ経営者協会 (American Management Association : AMA) の資料によると、景気好調な年 (boom year) であった1998年のレイオフ数は、1990年代の他のいずれの年よりも多いものとなっている。こうしたことは、大企業でレイオフが発表されると、それを歓迎して当該企業の株価が騰貴することが多いところにもみられると、シンは述べている (Shin, 2017, p.191)。

総括的にいってダウンサイジングは、少なくともアメリカの場合、シンによると、現在では、企業ガバナンスの変化 (transformation) という大きな関連の中でのみとらえられうるものである。それは、株主利益第一主義 (shareholder primacy) の定着、反対側における労働側の力の減退 (deterioration) を示すもの以外の何物でもないのであり、その主要演者は、いうまでもなく、株主価値重視経営の原則に従った新しい経営イデオロギーで動くところの、企業トップ経営者たちであると述べ、締めくくりの言葉としている (Shin, 2017, p.211)。

ちなみに、ドイツ、ビーレンフェルト大学名誉教授であるバヅラ (Bernhard Badura) は、2017年の論考において、21世紀初頭にアメリカを中心に起きた経済危機について、ドイツの高名な論者ダーレンドルフ (Ralf Gustav Dahrendorf) が、この危機の克服のためには、経済運営の文化 (Führungskultur) を変更すること、なかんずく株主価値重視経営志向が企業の最高経営原理 (bevorzugtes Erfolgskriterium) となっていることを止めることであると論じているところを引用している (Dahrendorf, 2009, zitiert in Badura, 2019, S.1)。

他方において、既述で紹介したテストーフによると、この点は、ドイツ企業では、多くの企業が労資共同決定のもとにあることが一定の抑止的效果を果たすものとなっており、共同決定の有意義性が証されたという見解が強く、「労資共同決定性をめぐる論議 (Mitbestimmungsdebatte) は、21世紀になってからは、その有効性 (Effizienz) と経営経済上の効果 (betriebswirtschaftliche Auswirkungen) を中軸に展開されるものになっている」という状況にあるといわれる (Testorf, 2017, S.35)。

II. ネットワーキングの進展と労働市場の形態変化

(1) シャロン論文の「要約」

ここで取り上げるのは、シャロンの所論である。シャロンは論文冒頭の「要約」を次のように書いている。ここにはシャロン論文の問題意識と結論的主張が簡潔に述べられているので、その紹介から始める (Sharone, 2017, p.1)。すなわち、

「リンクトイン (LinkedIn) やフェイスブックのような社会的ネットワーキング (以下では単にネットワーキングという) は、オンライン労働市場仲介 (online labor market intermediation) について新しい形態を生み出した。それによって雇入れ過程 (hiring process) は深甚な影響をうけてきた。この新しいテクノロジーは、職を求める人たちが、キャリア形成と生活維持のため、労働市場においてどのように動くかについて深い意味をもつものであるが、しかしこのことについての解明はほとんどなされていない。確かにこれまでも“デジタル不平等” (digital inequality), すなわち“デジタル・テクノロジーに対するアクセス上の不平等”, およびその“使用技能上の不平等”についての研究はなされてきたが、しかしネットワーキングが労働市場の仲介者として機能するという現に勃興しつつある問題について、その効果はどのようなものかについて広い視野にたって究明するところの研究は、なされてはこなかった」。

シャロンは「要約」においてさらにつづけて、この場合の課題遂行のために求職者たちにインタビュー調査を行い、結論的に次の2点が明らかになったとしている。第1に、雇入れの際の仲介者としてネットワーキングは確かに勝者と敗者との決定に際し機能しているが、しかしその場合、求職者の優秀さの評価にはほとんど関与していない。第2に、ネットワーキングによる選別の過程は、すべての求職者に、勝るか敗るかを問わず、新たなプレッシャーをあたえている。というのは求職者たちは、自分のこれまでのキャリアなど就職関係事項を、当該ネットワーキングの機能に適合したように整理し直す必要があるからである。

シャロンの「要約」は以上である。ちなみに、アメリカの人的資源管理協会 (Society for Human Resource Management : SHRM) が約 25 万の会員企業から無作為に選んだ企業に対して行ったアンケート調査によると、リクルート活動でネットワーキングを使用していた企業は、2008 年には 34% であったところ、2011 年には 56%, 2013 年には 77% に達していた。他の同様な資料によると、2015 年には 92% となっている (Sharone, 2017, p.2)。

(2) 3つのジレンマ

それ故、さしあたりデジタル不平等が問題となるが、この点についてシャロンは、これまでのところ、確かにデジタル不平等についての研究は進められてきた。故に旧来でもネットワーキングに長けたものがキャリア上有利なものとなることなどが暗黙裡に提起されてきた。しかし、それから出るものではなかった、という。

これは主としてこれまでの研究が、政策立案者やキャリア問題専門家によりなされてきたため、かれらは、ネットワーキングは求職者の立場を強める (empower)。従ってこの問題における政策上必要なことは、求職者のネットワーキング能力を高めることであると主張してきた。

これに対しシャロンは、それらは、ネットワーキングがすべての労働者に対し労働市場仲介者として勃興しつつある広範な問題について解明しているものではなく、デジタル不平等についてみてもその視野が狭く、そもそも新しい技術には予期せぬ結果が起こるかもしれないこと

を見逃しているかもしれないことが考慮されていないと批判している。

もっとも既述で引用したドイツのバツラは、デジタル機能進化の問題について、これを“デジタル革命”(digital revolution)とよぶ論者もあることを紹介し、これにより起きているかもしれない影の部分について、すでにアメリカの論者では多くのことが明らかにされている。それは一般的には、例えば所得格差の深化(weiter zunehmende Einkommensspreizung)、賃金低下(sinkende Löhne)、失業の増加(zunehmende Arbeitslosigkeit)であると述べている。その上で、ごく一般的に言えば、こうしたデジタル化によって「われわれにおいては、技術的結び付き(technische Verbindungen)のために用いられる時間が増えるが、それが増えれば増えるほど、われわれの社会的能力(soziale Fähigkeiten)はますます貧弱なものになる」と論じている(Badura, 2017, S.3)。

シャロンに戻ると、シャロンは、以上の上にとあって、これまでには無視されてきたところの、経済危機の進展により起こる緊張とジレンマとを指摘することによって、この問題について新しい土台を打ち立てるものであると宣している。つまりシャロンは、一般にデジタル不平等といわれる問題には、ジレンマ、すなわち矛盾した2つの契機があることを指摘し、強調せんとしているのである。

ここでシャロンがジレンマと称しているものは、同論文後段では“両刃の剣”(double edged)とよばれているものをいい、ネットワーキングの進展は、こうしたジレンマ、両刃の剣、つまり矛盾の中で進行するものであることを主張するのである。これは、シャロン説の指導基線となっているものである。こうしたジレンマ、矛盾は、シャロンによると、ネットワーキングの進展に関しては、次の3つの形で進行する。

第1は、企業の雇入れ活動、求職者の応募行為にかかわっておきるものである。すなわちそれは、そうした場合には応募者では自己の不利益になるかもわからない事柄、例えば現在就業中の場合にはその企業名ばかりではなく、他の企業にも応募している場合にはその企業名すらも開陳させられることがあることなどをいう。

この点は、シャロンが特に強調するところで、かれは、求職者が採用されやすいようにすることを、“自己を売り込みしやすいものにする” (marketable) と表現し、しかし「求職者は、求職先を広げ過ぎないように、柔軟性(flexibility)を上げ過ぎないように制約されるばかりか、最も肝要なことは“自己の売り込み性”を損なうこと、つまり“売り込みに不利なもの”(nonmarketable)にならないようにすることであるとし」(Sharone, 2017, p.27)、求職者すなわち労働者は、“躰けの良さ”(disciplined)があり、かつ“特異なものではない”(homogenized)ことを示すよう強いられるものになることを指摘している。

その上でさらに、ニューヨーク大学のダナー・ボイド(danah boyd)が、2014年に、皮肉をこめて次のように論じているところを紹介している(boyd, 2014, cited in Sharone, 2017, p.27)。ボイドは「インターネットに立脚するテクノロジーは、20年ほど以前には、人間を物的な(material)負担、つまり身体的に負担となるようなこと(burdens of physically embodies identities: 例えば文字の書き方を習得

するための肉体的負担など。本稿執筆者注記)から解放するところの、根本的変革的な自己体験 (radical self-experimentation) を可能にすると約束するものであることを喧伝したものであるが、現在では、SNS (social networking service) の支配的形態を通して、人間を無理やり動かし (constrain), 躰ける (discipline) ところの、まさにそうした力 (forces) と結び付けるものになっている」と述べている。

こうしたことは、スマートフォン全盛の今日ではどのように提議されるものか、およその論議は多言を要しないものであるが、全体としては、企業すなわち資本が人間のあり方そのものの、従って社会のあり方を根本において規定するものとなっていることを意味する。例えば日本では、近年、社会的全般的意識としてポピュリズム (populism) の風潮が強いものといわれているが、こうしたことはスマートフォン全盛と関連しているのであろうか。

アメリカ企業における従業員雇い入れ、求職者の応募行為の問題に戻ると、ちなみにアメリカの経営者は総じて、雇い入れに際し、失業中のものなどよりも、現に就業中で転職希望のもの (currently employed candidate : passive job candidate) の採用を好むといわれ、ネットワーキングの進展、普及は、この点においてドラマチックな変化をもたらしたのであり、それによって労働者相互間でみると、なんらかの形ですでに在職中の、失業中のものにくらべて一種の特権状態にあるものが、ますます有利となるという側面もある (Sharone, 2017, pp.25-26)。

ジレンマの第2のものは、デジタル不平等があまりにも一面的に強調されると、かえってデジタル熟練者が正当に評価されず、不利となることがあるかもしれないことをいう。この結果、不平等回避という名のもとに、労働市場の革新的な変革 (reconfiguring) などとはなされない恐れがある。

つまりシャロンは、「ネットワーキングによる仲介が盛んになることは、労働市場のあり方にとって有意義な変化をもたらすことがあるものである」。しかも「この変化は、労働者においては、自己の姿を新しい方法で採用者すなわち企業者に見せることができ、企業者に新しい選択方法を可能にするもの」であって、労働者側に有利となる場合もある、というのである (Sharone, 2017, p.5)。

そこでシャロンは、論文最後において、「(例えば労働者相互間の) 水平的連帯性 (horizon solidarity) は、われわれのネットワーキング相互作用を構成しているアーキテクチャーが、垂直的縦間関係の監督にはとらわれない水平的な風通しの良さを促進しない限り、限界のあるものに留まるしかない」と述べ (Sharone, 2017, p.28), 締めくくりの言葉としている。ここには、垂直的縦間関係の監督のあり方が問題であることが指摘されており、シャロンのいうジレンマの第3のものが、結論的な形で示されている。

以上を総括的にみると、シャロンの言わんとするところは、ネットワーキングの進展は、根本的には企業・企業者に有利なものとなっており、それは結局、企業志向的管理を強める方向のものではあるが、しかし実際上ではそれは、すべてが労働者に不利になっているものではない。有利に働く場合もある。ただしその場合には、その方向で労働者が努力することが不可欠である、というところにあると思料される。

シャロンの説は以上とし、次に、基本的には同様な立場にたつて、アメリカの企業財務業務専門的な労働者の場合について、少なくとも経済危機が進行し、仕事を失うかもしれない不安があるような時には、当該職務について専門的に従事し固執することに努めるよりも、現に就業中の企業に付着しようとする志向性が高いことを提起したペチの所説を取り上げる。

Ⅲ. 新しい組織的キャリア説の提起

(1) ペチ論文の「要約」

ここでもまず、ペチ論文の問題意識と主張点を知るために、論文冒頭の「要約」を紹介する。ペチは次のように書いている (Pech, 2017, pp.33-34)。

「仕事が続けられるかの不安 (precarious) や不安定性 (insecure) についての研究は、一般的にはこれまでににおいてもなされてきた。しかし、大規模な組織的な企業 (large bureaucratic firms) の場合についてのそれは、ほとんどなされていない。この点についての現今の見解には2種類のものがある。1つは、労働者 (workers) はそれぞれの専門的職業 (職務) (occupation) を考え方の中心におくとするもので、現に就業中の企業に対する一体感 (commitment) は弱く、長期的な勤続希望観はないとするものである。今1つは、就業中の企業に対しなんらかの組織的な一体感を持ち、その企業からの退社は (生活上、人生上で) 不確実性 (uncertainty) の危険を生むと考えるものである」。

さらにペチの論文「要約」によると、同論文は、アメリカの企業財務業務専門的な労働者22名と行った突っ込んだインタビューを土台にするもので、労働者たちの考え方の根本的基準が、当該企業組織内におけるキャリア進展にある場合における考え方を精査するものであった。

こうしたキャリア形成方法は、大企業で昇進 (advancement) の機会があり、企業ロイヤルティが促進されているような場合に生まれる。この場合における現代のキャリア形成方式には、ペチによると、“らせん階段的方式” (spiral staircase model) と“異企業連続的方式” (serial monogamy model) の2種類がある。前者は1つの企業の中で種々な分野の職務を順次経験し、上位に昇進することを含めて進展してゆくものである。これに対し後者は、(ニューヨークのような) 一定地域内に複数の同種企業があるような場合に生まれやすいもので、いくつかの企業を転職しつつ同種職務について経験を積むものが多いことに立脚するものである。このように人々がもつ企業との一体感や転職性 (mobility) は、当該経済部門の特徴と地域的特性とにより決まるが、この両方式を含めたものを、ペチは“新しい組織的キャリア説” (new organizational career) とよんでいる。

ペチ論文の「要約」は以上である。ペチ論文が論究せんとする、リーマン・ショック時のような経済危機、将来不安が強い時において労働者がどのような行動をとるかという問題についてみると、少なくともアメリカにおけるこれまでの労働者一般を対象にした見解では、労働者は、現に就業中の企業との一体感 (企業ロイヤルティ) は弱く、自己の専門能力 (職務能力) に基づい

て他の企業に転職するもの（職務ロイヤルティ）という主張が圧倒的に多かった。

これに対し、極めて少数ながら、例えばクラーク（M. Clarke）のように（例えば文献 Clarke, 2013）、いわば例外的に、労働者たちは当該企業との一体感を持ち、当該企業にとどまって、企業内における昇進などの形でキャリア形成に努めるという見解もあった。結論を先にしていえば、ペチ論文は、このクラークの見解をさらに発展させようとするものである。

(2) 職務ロイヤルティと企業ロイヤルティ

しかし、クラークの主張するような企業との一体感説は、ペチによると、“伝統的な（企業内限定的な）組織的キャリア説”（traditional organizational career）というべきもので、全く1つの企業内における勤続を前提としたものであり、実際にもアメリカの場合、第二次世界大戦後一時的に見られただけのもので、現在では現実性が全くない。

そこで、これに代わって現われたものが“無境界キャリア説”（boundaryless career）であった（Pech, 2017, p.37）。これは、職務ロイヤルティ重視の立場をとり、企業間移動（inter-firm mobility）に重点があるもので、テクノロジー部門などでは有用といわれたが、この説も、これだけでは現実妥当性は薄いという見解が提示されたりして、舞台から消えた。

その後一部の論者により、“組織的キャリア説”と“無境界キャリア説”とを総合した形態が唱えられたりしたが、影響力のあるものとはならなかった（Pech, 2017, p.38）。一般的には“職務優先”か“地域優先”かが、考え方の基準になっているとされてきた。

そうした中、前述のように、2013年クラークにより、労働者は1つの企業において勤続するように行動するものという見解が改めて提起された。ただしこの場合労働者は、クラーク説では、伝統的な職務階梯（job ladder）のもとで昇進するものとは限られてはいない。例えば企業家的精神（entrepreneurial spirit）の下にある訓練を受け、昇進するものもあると想定されている。その際企業側はネットワーキングと内部移動をもってこれを支援する（comanage）ことがある。つまりそれは、こうしたこともあることが前提になっている。

このクラーク説では、少なくともレイオフなどによる不安がある場合には、企業との一体感をもつ労働者のあることが前提になっているが、これに対しペチは、確かに労働者が1つの企業に縛られた存在であるとは考えにくい、かといって労働者は、企業をしょっちゅう変わるものとも考えにくいし、他方、いわゆる終身的に1つの企業にとどまることに志向したものとも考えにくい。

故に原理的にいえば、要するに、労働者の中には、確かにある程度の期間はある企業ですが、その企業にこだわらず、複数の企業で働くことを可とするものが多い。しかし、結局は1つの企業に在る期間が長く、いわゆる終身的なものとなる場合もある。従ってある企業に勤務していることをもって、さしあたり“相対的に終身的な雇用”（relatively permanent employment）と考えるものたちがいることは、否定できないと考えられる。然るにこうしたものたちは、前

記の“無境界キャリア説”でもクラーク説でも該当しないものとなる。

というのは、「これらの説は、要するに労働者は、職務か企業（組織）か的一方のみを優先するものという考え方にたつものであるからであるが、しかし実際には労働者は、心の中では両者のいずれをも基準とした考え方をもつものである」。すなわち職務ロイヤルティと企業ロイヤルティの両者をなんらかの程度で併有しているものと考えることが現実的であると、ペチは強調し、こうした考え方こそが実際にも相応したものであり、現実的なものであると力説している（Pech, 2017, p.38）。この考えにたつものが、かれの提起している“新しい組織的キャリア説”である。

(3) 新しい組織的キャリア説

既述のように、ペチがインタビュー調査した労働者は22名で、すべてが企業財務業務専門的なものたちばかりである。ペチの所論は、あくまでもそうした労働者たちを前提としたものである。次にこの22名を地域的にみると、勤務企業の所在地がニューヨークのものが10名、オハイオ州の州都、コロンバスのものが12名であった。これらのもののその他の点を含めたおよその内訳は表1のごとくであった。

表1：インタビュー相手の22名の概要

| 企業所在地 | 性別内訳 | 年齢層 | 勤続年数 | レイオフ経験 |
|--------|--------------|-----------------------------|-------------------------------|---------------|
| ニューヨーク | 男性：4 女性：6 | 40歳以上：10 | 20年以上：1 10年以上：5 10年未満：4 | 有り：5 無し：5 |
| コロンバス | 男性：6 女性：6 | 40歳以上：5 30歳代：5 20歳代：2 | 20年以上：4 10年以上：0 10年未満：8 | 有り：2 無し：10 |

出所：Pech, 2017, pp.41-42.

すでにこの表から、ニューヨーク所在のものでは（年齢層の高いこともあるが）相対的にレイオフの経験者が多くて、（年齢層のわりに現在就業中の企業における）勤続年数の短いものが多い。つまり、いくつかの企業で働いてきたものが多い。これに対してみれば、コロンバス所在のものでは、相対的にレイオフの経験者が少なく、勤続年数の長いものが多い。つまり、1つの企業で勤務し続けるものが多いことがわかる。

すなわち、コロンバス所在のものでは一般的に1つの企業で勤続する傾向があるのに対し、ニューヨーク所在のものではいくつかの企業を転社しているものが多い傾向にある。ただし前者では、（インタビューによると）1企業勤続の場合でも従事する仕事（職務）は社内で変わっているものが圧倒的に多く、そうした形で、つまり企業内部の転属でキャリア形成のされることが多い。ペチはこれを“らせん階段的方式”とよんでいる。

これに対し後者のニューヨーク所在のものでは、いくつかの企業を転社しつつキャリア形成のなされる傾向が強い。企業執着的というよりは、職務執着性が強いといえる。ペチはこれを“異企業連続的方式”と名づけている。

つまりペチによると、少なくとも現在のアメリカの企業財務業務専門的な労働者については、キャリア形成において“らせん階段的方式”と“異企業連続的方式”とがあり、そのいずれが強く現れるかは、主として地域事情によって、究極的には個人の選択によって決まるもの、という結論になる。

もっとも以上の提議には、その土台である調査データが小規模のものであるという異論がありうる。ペチも「この結果は、小規模の蓋然性の低いサンプルに基づくものという批判があるであろうが、以上の結果を実証してやまない圧倒的なトレンドが、インタビューでは感じられたものである」(Pech, 2017, p.51)と力説している。

この上にとってペチは、「(労働者が仕事上で)安定を求めることは、単なる直観的な事柄ではない。…従って不安定性の強化は、必ずしも企業間移動の増加を招くものではない。労働者にとっては、なかんずく転社にかかわるトランザクション・コストは、かなり高いという意識が強い」と述べ、つづいて「労働者は、経済事情悪化の際に、就業中の企業が提示する機会について満足の時には、すなわち企業ロイヤルティのもとに行動するのが有利と感じる場合には、“らせん階段的方式”を可とするのであり、転社可能な同種企業がいくつかあり、それに基づき行動するのが有利と思うような時には、“異企業連続的方式”に志向するものである」(Pech, 2017, p.52)と提議している。

いずれにしろ、「多くの労働者は、とりわけ経済危機の際には、もとより部門や職務のいかんにより程度に違いがあるが、自己の雇用者である企業に対し付着性(attachment)を感じ、企業からの見返り(reciprocity)があることを期待して行動することがあるものである」(Pech, 2017, p.53)と論じている。

これはペチによると、「レイオフの場合などにおいて労働者がとる企業付着性について、新しい考え方を提示したものであるが、…少なくともこの(ペチの)所論は、労働者の中には、キャリア形成上、企業ロイヤルティを採るべきとするものがあることを指摘できたものである」(Pech, 2017, p.54)と述べ、締めくくりの言葉としている。ここには、経済危機の進行が経営力強化に役立つことのあることがはっきりと示されている。

次に、ロドリケツの論文を取り上げる。これは、病院において医療作業の質向上を目指して医療労働者が自発的に始めたチームワーク制が、病院経営の利潤志向的合理化のために、経営側により取り止めさせられたが、しかし医療業務遂行上なんらかの作業員間における協力関係は残る。それも「チームワーク」とよんで、より少ない投入でより多くの産出を生むようにすることが行われていることを指摘したものである。ここにも、現代アメリカにおける経営力強化の1つのパターンをみることができる。

IV. 医療業務におけるチームワーク制の意義をめぐって

(1) ロドリケツ論文の「要約」

ここでもまず、ロドリケツ論文冒頭の「要約」の紹介から始める。ロドリケツは次のように書いている (Rodriquez, 2017, pp.117-118)。すなわち、

「この論文で明らかにしようとしていることは、あるアカデミックな医療センターでは、作業者間の関係を利潤中心的なものにリストラ (restructuring) するために、同センターの集中治療センターで行われていたチーム式治療方式 (team based care practices) を止めさせることがあったが、その次第を明らかにすることである。関係する医療研究所では、医療結果の質的向上のためにはチーム方式の採られるのが望ましいとしていたものである。また、この論文で研究対象にしている集中治療センターのスタッフたちは、かれらがチームワークとよんでいる方式を、自ら始めたものである。病院経営者側も、もともとチームワーク文化を推奨し促進すべきものという観点にたち、この観点からこれを宣伝したりしていたものであるが、当該医療部門のリストラを行い、この本来的チームワーク制を取り止めさせたのである。その際次の3点で、それまでにない量的かつ機能的なフレキシビリティの向上が必要と主張した。

第1に、“経営配慮的なサービス・ラインの構築” (a service line managerial structure) である。第2に、スタッフの仕事を併合させることによって、スタッフの削減を図ることである。第3に、利益の多い高度な集中治療センターの収容力を倍増させることである。病院経営者たちは、2010年の『患者保護ならびに医療費負担適正化法』(Affordable Care Act) で規定されている医療費支払い方式に対応するためには、こうした合理化が必要と主張したのである。

この論考は、関係者観察 300 時間、病院スタッフ・インタビュー35回の上につつまものであるが、このリストラは、スタッフ資源力 (staff resources) の低下、労働強化を進めるものであって、一方では、当該治療センターのチームとしてのアイデンティを破壊するものであったが、他方では、スタッフたちにおいてチームワークは仕事のやりがいを感じさせるものであったことを改めて印象づけた。もとよりチームワークがどのような意味 (meanings) をもつものであるかは、当該病院の組織階層上の地位により異なる。本論考は健康保持産業におけるフレキシブルな作業配置、およびその作業者に及ぼす影響についての研究に貢献するものである」。

ロドリケツの論文「要約」は以上であるが、結論を先に総括的にいえば、ロドリケツ論文は次のような主張をせんとするものである。すなわち少なくとも現代アメリカの医療現場では、チーム制が、経営合理化のためにフレキシブルな管理体制に変えられた場合があるが、これは一般的には、非標準的な雇用 (non-standard employment) を増加させ、標準的な労働者にはガバナンスの分担 (shared government)、つまり経営者の観点の向上を求めるものである。この意味ではそれは、コントロールの階層性を縮減するように見えるものであるが、しかしこのことは、本性上においては、企業者の労働者に対するコントロールを主体性 (subjectivity) のレベルにお

いて強めるものであり、経営力の強化となるものである。

(2) チーム方式のとらえ方をめぐって

もっとも医療現場におけるチーム制の可否については、もともと医療労働者の側においても、見解は必ずしも一致していなかった。例えば、看護師などを中心に、これによって労働者の作業満足は向上するという見解もあれば、チーム制は本来的には経営者イデオロギーであって、労働強化を進め、労働者に対する搾取を深めるものという見解もあった。さらに第3の見解として、チーム制は、結局、労働過程におけるコンフリクトを激化させるというものもあった。というのは、チーム作業では作業実行中に異論を唱えることが容易になるからである。これらとは別に、病院経営の観点からは、それはコスト騰貴をもたらすという主張がなされたりしてきた。

この上にとってロドリケツは、少なくともかれが実態調査をしたアメリカの医療現場では、チームワークという言葉は、以上とは別の意味において、多義的に用いられているものであることを指摘している。例えば、ロドリケツが調査対象としたアメリカの病院の場合、本来チームワークといわれるべきものが取り止めとされた後の仕事実施関係についても「チームワーク」とよばれたりした。これは、つまりは、チームワークという言葉について正確な定義はないところにおいて、仕事協力関係について「チームワーク」という言葉が単に1つの修辭的意味をもったところの、すなわち1種のレトリック (rhetorical) な言葉として、つまり不特定の労働関係を協力的なものとして描写する (description of indeterminate social relations) ために用いられていることに由来するものである (Rodriquez, 2017, p.134)。

すなわちここでも、つまり本来的なチームワーク制がなくなった職場でも、作業関係者の間では、少なくとも暗黙裡的信頼関係のあることが表明され、単なる同僚 (coworker) 以上の仲であることを伝えんとする、例えば「私は君と一緒にものだよ」(I have- your- back) という言葉が使われて、それが「チームワーク」で働いていることを示すものと解釈され、そこには (少なくとも) 「チームワーク」があるものと表明されたりした。

つまり、チームワークという言葉は、そうした仕事上でなんらかの協力関係がある場合に、俗称的に、すなわちレトリック的に使用されることがあり (本稿ではこうした場合を「チームワーク」と表記している)、しかもこうした場合に、「他に適当な言葉がないから、team あるいは teamwork とよんでいるだけである」といわれることが多いとされている (Rodriquez, 2017, pp.121, 134)。

これは、換言すれば、チームワークという言葉には、複数人による協力的仕事関係のあり方として、あるべき姿、理想像を示す一面があることを意味する。この点についてロドリケツは、「チームワークという言葉には、仕事関係の構成員たることについて、構成員たちがもつ役割、仕事の範囲、当該グループがなすべき目的について、人々が何かしらの期待をもっていることを示すところがある。…故にそれについての研究では、こうしたいわば理想像に反するような

ことは、これを指摘し強調する傾向があるのである」(Rodriquez, 2017, pp.121-122)と評している。

ちなみにロドリケツによると、もともと今日の医療現場における実際の働き方は、こうしたいわゆる理想的な協力的方法とは食い違っているところがある。すなわち今日の通常の医療現場では、医師、看護師、その他のサポートスタッフが別々に、つまり独立的に、コンピューターを駆使して行為をするものとなっている (Rodriquez, 2017, p.122)。

例えばジャンス (R. Janss) らの研究 (Janss et al., 2012) によると、医療チームで典型的なものとなっているのは、関係する全スタッフ (whole units of staff) を包摂するものでも、当該部門すべての関係者が参加するものでもなく、多く場合、例えば心拍停止後の心臓機能蘇生のための人工呼吸や挿管措置が必要な時に、アドホックに作られるグループ作業をいうものとなっている (Rodriquez, 2017, p.122)。

さらにロドリケツは、一般的にみても、チームワークが何を意味するかについて、労働者側と経営者側では見解が異なり、論争になることがしばしばあるという (Rodriquez, 2017, p.122)。経営者側はチームワークのいわゆる精神 (rhetoric) が必要なことを労働者コントロールのイデオロギーとして使用している場合が多く、労使相互や関係者相互間の連帯性促進のものというよりは、逆に現場における衝突、軋轢 (conflict) の種になっている場合が多いと評し、しかもロドリケツが集めた資料によると、こうしたチーム制が論争の種になっているケースは、家族的な協力関係 (staff-family interactions) の場合にまで及んでいるといわれる (Rodriquez, 2017, p.122)。

もとより労働者側では、こうしたチーム制についての経営者の見解を無視したり、それに抵抗したり、中には労働者側見解にふさわしいように変革したりするものがあつた (Turco, 2012, cited in Rodriquez, p.122)。その上でロドリケツは、結論的には「チームワークの研究によると、チーム制は伝統的労働階層組織の土台となってきた職務力 (権限・権威) の不平等 (power inequality) を現在において具現化するものといわねばならない」(Rodriquez, 2017, p.122)と総括している。

それは、例えば医療現場では、一般的には医師と看護師との権限 (authority) の違いをいうもので、この点についてはチームワークのとらえ方には、結局、組織的階層の地位いかが作用するものと、締めくくらすざるをえないものとなる (Rodriquez, 2017, p.123)。

(3) 現代における労務事情についての究明の方向

ロドリケツは、以上の上になつて、「医療分野におけるチーム制をめぐる論議は、フレキシブルな労働体制という視点からみると、医療行為の合理化 (rationalizing) を進めるものであり、医療労働者に対しより少ない資源でより多くの作業を行うことを求める方向として現れているものであるという結論になる」(Rodriquez, 2017, p.134)とし、本来的なチーム制も、こうした方向にとって代わられたのであるが、少なくとも (ロドリケツ論文で取り上げられた) アメリカの医療現場では、そうして現れたものも「チームワーク制」とよばれることが多く、一種のごまかしが行われていると考えざるをえないものになっているとする。

医療分野における労務事情についてのこれまでの研究では、チームワーク制が主流であるとし、医療労働者相互の関係は安定的とするものが多かった。ところがその場合、チームワークの意味は不明確であったものが圧倒的に多かった。

これに対してロドリケツ論文は、(一般的にいても) チームワーク、チーム制には、結局、少なくとも2種類の考え方、用法があることを明らかにし、(一般的にも) 経営者側においては多くの場合、俗称的な、すなわちレトリック的な用法における「チームワーク」という名のもとに、実際には労働者をコントロールする手段に用いられていることを提示したものであるという意味をもつ。ロドリケツは、「チームワークが何を意味するかは、誰がチームに属しているかと同様に、一般的には、はっきりしないものとなっている」(Rodriquez, 2017, p.135) と述べている。

ロドリケツによると、近年、こうした形で、チームワークのあり方に対し、従って作業過程のあり方に対し、経営者側の力が強まっているのである。例えば(ロドリケツ論文で取り上げられた) 病院経営者の場合、チームワークとはどのようなものであるかを自ら決定する力をもつことによって、単に医師だけではなく、すべての関係する医療労働者の権威を取り去ったのである。

それ故ロドリケツによると、労働過程究明の実際的焦点は、今や、主として従事者数、つまりスタッフ数の割合の問題におかれることになる。旧来の研究では、関係者同士のコミュニケーションやリーダーシップの問題などに焦点をおくものが多かった。しかし現在では、チーム制という場合を含めて、十分な従事者数を配置することが決定的に重要な問題となっている。この点については、なかならず労働者が労働組合に組織されていない場合には、チームワーク促進という名目のもとに、経営者側において労働組織構造を自己の都合のいいように設定することができるものとなっていることが肝要な点である。これがこの論考で指摘しておきたい最も重要な点であると、ロドリケツは宣している (Rodriquez, 2017, p.135)。

その上でロドリケツはさらに、いわゆる職務対応原理か組織(企業)対応原理かの問題にかかわって、少なくともこれまでの医療領域についての研究では、医師、看護師、事務職員、その他の職員など多様な職務的構成が対象ということもあって、職務上の差異(occupational differences)に焦点をおき、組織的階層問題については、これを正しくとらえていないものが多かった。それらの中には、職務上の関係にとらわれ過ぎて、(組織的観点からすると)断片的なデータに依存するものもあった。しかし今や、組織という観点にたつて全体的に(holistically)とらえることが肝要であると、締めくくっている (Rodriquez, 2017, p.136)。本稿執筆者としては、ここにも現在における経営力強化の傾向をみるができると思料する。

V. あとがき

本稿は、現在最も代表的な資本主義的経済の大国であるアメリカにおいて、生産力向上にとまなうネットワークの進行や、リーマン・ショックのような大規模な経済後退、あるいは

医療現場で経営主導的な管理が導入された場合における企業側の労働対応策について、ヴァラス編著収録の論文に依拠して考察を試みたものである。

本稿執筆者として何よりも注目されることは、これらアメリカ論者の所論で、理論的土台になっているものが、日本でよく知られているところの、資本主義的企業の本質的二重性、すなわち企業は、一方では社会的有用物を生み出す生産機構であるとともに、他方では私利私欲の追求機構であるという側面（契機）をもつものであるという二重性（矛盾的存在）のとらえ方であると思料されることである。

もとよりこのことを、はっきり表明しているものはない。しかし、その土台となっているものは、こうした考え方であり、本稿で取り上げた諸論文は、基本的には、このテーゼが現代アメリカ企業にも妥当することを暗に証したものと考えられる。すなわち上記の資本主義的企業の本質的二重性のテーゼでいえば、企業は、結局は後者の側面（契機）、つまり資本主義的利潤の追求機構という側面（契機）によって覆われたものである、という結論になるということである。

もっとも、本稿で取り上げたのは、現代アメリカ企業経営の3場面にすぎないが、これらの論考でみる限り、そこにおいて共通していることは、生産力向上の場合でも、経済後退がおきているような場合でも、結局、上記のような意味において資本主義的な経営基盤の強化が種々な形で進行することを指摘していることである。

このことは、上記の資本主義的経済体制の本質についてのテーゼからいえば、当然といえば当然であって、ダウンサイジングやレイオフなどは、いかに大規模で影響度甚大なものであっても、既述で紹介したところのシンのいうとおり、今や、「通常の時において、企業が利潤を追求し、コスト低下に努めるにあたり、通常的に用いる標準的な経営方策になっている」ものである。

こうした観点からいうと、既述のように、シンがすでに論及している点であるが、これまで“企業の社会的責任論”（social responsibility : SR）や“企業統治論”（enterprise government）などとして論議されてきたものは、どのような意味をもつものであろうか、という思いを禁じられない。経営学説についてみても、実体的には、結局、テイラーの科学的管理論など古典的な伝統的なものが、今日でも妥当する資本主義の本質に即応したものではないかという思いが残る（cf. Jenkins & Delbridge, 2017, p.60）。

しかし、本稿執筆者としては、これらのことを確認し、本稿の課題は果たし得たものと考えられる。本稿は、ヴァラス編著所収論文に依拠し、現代アメリカの労務事情について管見したものであり、それについてヴァラスらが“emerging conceptions”とよんでいるものは、編者ヴァラスはじめ各執筆者が主張しているように、まさに現代資本主義的経営の本質的原則から生まれているものを改めて概念化することを試みるものであり、それは、今日における資本主義的経営の強さを改めて確認させるものとして総括されるものであろうことを述べ、終りの言葉とする。

この上になつて、そもそも現代資本主義の本質はどのようなものかという問題の論究や、ヴァラス編著でもそうなされているところの、現代企業経営における他の場面についての究明などは、後日の課題とさせていただきます。

[参照文献]

- Abegglen, J. C. (1958), *The Japanese factory: Aspects of social organization*, Glencoe: Free Press (占部都美監訳 (1958) 『日本の経営』ダイヤモンド社)
- Badura, B. (2017), Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert, in: Badura, B. (Hrsg.) (2017), *Arbeit und Gesundheit im 21. Jahrhundert: Mitarbeiterbindung durch Kulurentwicklung*, Berlin: Springer Gabler.
- boyd, d. (2014), *Its complicated: The social lives of networked teens*, New Haven: Yale University Press.
- Brookman, J. T., Change, S. and Rennie, C. G. (2007), CEO cash and stock-based compensation changes, layoff decisions and shareholder value, *Financial Review*, vol.42, pp.99-119.
- Clarke, M. (2013), The organizational career: Not dead but in need of redefinition, *The International Journal of Human Resource Management*, vol.24, pp.684-703.
- Clegg, S. and Baumeler, C. (2010), From iron cages to liquid modernity in organizational analysis, *Organizational Studies*, vol.31, pp.1713-1733.
- Dahrendorf, R. (2009), Marktwirtschaft, Kapitalismus, Krise: Was nun? in: Rüttgers, J. (Hrsg.) (2017), *Wer zahlt die Zeche?* Klartext: Essen, S.23-27.
- Davis, G. F. (2016), *The vanishing corporations: Navigating the hazards of a new economy*, Oakland: CA: Barret-Koehler.
- Dencker, J. C. and Fang, C. (2016), Rent seeking and the transformation of employment relationships: The effect of corporate restructuring on wage patterns, determinants, and inequality, *American Sociological Review*, vol.81, pp.467-487.
- Janss, R., Rispens, S., Segers, M. and Jehn, K. A. (2012), What is happen under the surface? power, conflict and the performance of medical teams, *Medical Education*, vol.46, pp.838-849.
- Jenkins, S. and Delbridge, R. (2017), Neo-normative control and value discretion in interactive service work: A case study, in: Vallas, S. (ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald, pp.59-85.
- Kalev, A. (2014), How you downsize is who you downsize: Biased formalization, accountability, and managerial diversity, *American Sociological Review*, vol.79, pp.109-135.
- New York Times (1996), *The downsizing of America*, New York: Random House.
- O'Leary, K. J., Ritter, C. J., Wheeler, H., Szekendi, M. K., Brinton, T. S. and Williams, M. V. (2010), Teamwork on inpatient medical units: Assessing attitudes and barriers, *Quality and safety in health care*, vol.19, pp.117-121.
- Pech, C. (2017), Dealing with downsizing: New organizational careers in financial services after the great recession, in: Vallas, S. (ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald, pp.33-57.
- Rodriquez, J. (2017), Doing more with less: Intensive care and the logic of flexible teamwork, in: Vallas, S. (ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald, pp.117-140.
- Sharone, O. (2017), LinkedIn or LinkedOut? How social networking sites are reshaping the labor market, in: Vallas, S. (ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald, pp.1-31.

- Shin, T. (2017), Workforce downsizing and shareholder value orientation among executive managers at large U.S. firms, in: Vallas, S. (ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald, pp.185-217.
- Testorf, C. (2017), *Ein heißes Eisen: Zur Entstehung des Gesetzes über die Mitbestimmung der Arbeitnehmer von 1976, Mitbestimmung DGB*: Bonn: Dietz.
- Turco, C. (2012), Difficult decoupling: Employee resistance to the commercialization of personal settings, *American Journal of Sociology*, vol.118, pp.380-419.
- Uchitelle, L. (2007), *The disposable American: Layoffs and their consequences*, New York: Alfred A. Knopf.
- Vallas, S. (ed.) (2017), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald.
- Vallas, S. (2017), Introduction: Emerging conceptions of work, management and the labor market, in: Vallas, S. (ed.), *Emerging conceptions of work, management and the labor market*, Bingley: Emerald, pp.xi-xviii.
- 大橋昭一 (1999-2000) 「組織された資本主義から組織揺らぎの資本主義へ—再帰的近代化の経営学への一過程」 (1), (2), 『関西大学商学論集』44 卷 5 号, 6 号

Characterizing Inclinations of Workers in Recent Economic Recessions in America

Shoichi OHASHI, Hiroshi TAKEBAYASHI

Abstract

This study engages with problems that are presented as “emerging conceptions of work, management, and the labor market” in Vallas (2017). It argues that scholars have again testified the powerfulness of the capitalist system of economy, which sometimes creates dystopian conditions of life for workers, many of whom exhibit new conceptions of work and attachment to firm than of occupation.