

日本比較経営学会第 50 回全国大会の開催をお引き受けして

第 50 回全国大会・実行委員長 細川 孝（龍谷大学）

この度は第 50 回全国大会を 2025 年 5 月 23 日（金）～25 日（日）にかけまして、龍谷大学において開催させていただくこととなりました。改めて御礼を申し上げます。

龍谷大学での全国大会の開催はこれで 3 回目になります。第 5 回、第 30 回大会、そして今回の大会です。第 5 回大会の際には故林昭先生（元学会理事長）、第 30 回大会では夏目啓二会員（元学会理事長）を中心として開催準備を行いました。50 年にわたる本学会の歴史をかみしめております。

さて、本大会は村上了太理事長のもとでの 3 年間の統一テーマ「グローバリズムの終焉とポスト新自由主義の企業経営」の 2 年目にあたります。プログラム委員会での検討を踏まえて、サブテーマは「維持可能な経済・社会システムと比較経営学からのアプローチ」とされています。

第 50 回大会、そして第 51 回大会（沖縄国際大学で開催予定）が、日本比較経営学会にとってこれまでの 50 年を振り返り、次の 50 年を展望するものになることを確信しております。会員の皆さまのご参加と熱い議論が交わされることを願っております。

本大会では 5 月 23 日（金）の午後に、エクスカージョンとして、こと京都株式会社（京都市伏見区）の企業見学を企画いたしました。同社は「九条ねぎ」に特化した生産・加工・販売を行う農業生産法人です。6 次産業化の先進事例として全国的に知られています。「比較経営」の観点からも興味深い事例と思われます。是非ご参加ください（事前申し込みをお願いいたします）。

24 日（土）の午後には「特別セッション」を開催いたします。非会員の方にも登壇いただき、統一論題シンポジウムでの議論でじゅうぶんにカバーできない問題についても議論できればと考えております（この企画のみ龍谷大学経営学部・細川研究室の共催とさせていただきます）。

京都もインバウンドの観光客が増加しており、ホテルの手配も難しく価格も高騰しておりますので、早めに宿泊施設を確保していただきますようお願いいたします。また、大学行事との兼ね合いで、少し窮屈な施設での開催となりますがご容赦いただきますようお願いいたします。

末尾になりますが、開催に際しては、行き届かぬところもあるかと存じますが、ご指導ご鞭撻のほどお願いを申し上げます。多くの皆さまのご参加を心よりお待ちしております。

「グローバリズムの終焉とポスト新自由主義の企業経営

維持可能な経済・社会システムと比較経営学からのアプローチ」

第50回全国大会プログラム委員会・委員長 齋藤 敦（徳島文理大学）

21世紀の4分の1を過ぎようとしている現在、資本主義経済システムは大きな危機に直面している。それは人類社会が直面する課題とも重なっている。第50回全国大会では、さまざまな人類史的な課題のうちでも、「ビジネスと人権」に関わる問題に焦点をあてて議論を深めていきたい。この問題は、世界的に問われてきている問題であるが、日本は必ずしも世界で先進的な取り組みがなされているとは言えないのではないだろうか。日本の企業経営において鋭く問われているこれら2つの問題について、今大会では日本企業の現状とあるべき姿を問うという比較研究の視点からアプローチしていきたい。

第49回全国大会からの3年間は「グローバリズムの終焉とポスト新自由主義の企業経営」を統一テーマとして、新たに構築される社会の企業経営について展望することを課題として掲げている。前回（第49回）の大会では、「数十年に一度のパラダイムシフト」が進む世界の現状を企業経営の観点から俯瞰することを試みた。そこでは、労働者協同組合、中小企業と地域経済、米中デジタル覇権競争、グローバル・バリューチェーンをテーマに論じられている。

そこでの議論を引き継ぎつつも、今大会では企業経営のあり方の基底にある「ビジネスと人権」の問題に取り組んでいきたい。この問題はグローバルにも叫ばれているSDGsの中でも取り上げられている課題であるが、この解決に関して、日本企業は国際的にみて高いレベルに達しているのだろうか、そしてその中で人々は労働者として、あるいは生活者として幸福になっているのだろうか、それらに関して、今大会では議論をさせていただきたい。

近年、企業活動のグローバル化とともに、企業活動における人権の側面に目が向けられるようになってきている。そのようなもとで2011年、国連の人権理事会は「ビジネスと人権に関する指導原則：国連『保護、尊重及び救済』枠組み」を承認した。それは、「人権を保護する国家の義務」、「人権を尊重する企業の責任」、「救済へのアクセス」の3つの柱から構成されている。

「指導原則」を受け止めた取り組みは国によって、また企業によって様々である。日本政府の取り組みは必ずしも積極的とは言えないが、「ビジネスと人権」に関する議論と具体的な実践の発展は、新しい企業経営のあり方につながっていく可能性も有している。

近年、政府の統計では日本人労働者の労働時間は確実に短くなってきているとのデータが示されているが、サービス残業など目に見えない労働もなされ、さらに勤務体制は思うように改善されていないことで、過労死等の痛ましい事態が散見され、社会問題となっている。また、今日、ジェンダーギャップの解消が叫ばれているが、日本は当該のギャップがかなり大きいとされている。このギャップは企業社会の中でも醸成されており、日本企業における 解決すべき大きな課題となっている。また、今日のグローバル競争の激化の中で、特に大企業を中心に外国人労働者の雇用がなされてきており、その流れの中で、例えば労働者の働き方はそれまでのメンバーシップ型からジョブ型への移行が一部で指向されている。しかし、その移行も日本企業のコスト削減の意図が裏にあるとの指摘もある。そのような意図があるとするならば、外国人労働者の雇用もコスト削減に強く影響される可能性があり、日本企業における解決すべき大きな国際課題となりうるのではないだろうか。その意味からも、「ビジネスと人権」に関して、過労死、ジェンダーと外国人労働者の雇用に関しても取り上げたい。

日本比較経営学会（設立時の名称は、社会主義経営学会）は、1976年4月5日に設立されて以降、一貫して「経営の比較研究」に取り組んできた。それは、「企業経営の理論と現実を市場・社会体制との関連で 比較研究する」（学会キャッチフレーズ）というものである。記念すべき50回の節目の大会においては、「ビジネスと人権」に対しても同様にアプローチしていきたい。