

「組織の限界」

ケネス・J・アロー(著)、村上泰亮(訳)

岩波書店 1999年11月5日刊

政府は企業の競争力強化をはかりつつ、労働者の多様な働き方を認めるという名目で労働法や労働契約法を導入しようとしている。企業側の本音は非正社員を増加させ、正社員に対して成果主義を導入し、ホワイトカラー・エグゼンプションと称して正社員の残業代を払わなくすることで実質的な賃金カットを行い、経営の効率性を上げようということであろう。またこの政策の思想的な背景としては市場メカニズムに対する強い信奉がある。

ところで、このような仕組みで実際に労働の質や効率性が上がるのだろうか。耳に入ってくるのは、不正会計処理、顧客情報の漏洩、職場の物品の横領などが頻繁に発生しているということである。評者はこれらの不祥事を個別事故と片付けることはできないと思っている。

今回取り上げたいのは、市場メカニズムの原理を極限まで追求し1972年にノーベル経済学賞を受賞したケネス・アローの著作である。本書は市場メカニズムには限界があり、その限界は組織によって補完できるということ、すなわち、組織とは市場メカニズムがうまく働かないような状況の下で集団的行動の利点を非市場的方法によって実現するための手段であるということを深い洞察とともに展開したものである。

本書の中で、アローは市場メカニズムの欠陥として、第一に不確実性があること。そして情報が非対称であること。第二に市場メカニズムはいかなる形にせよ公正な所得分配を与えるものではないこと、そして第三に市場の存在しないものに対しては価格をつけることは出来ないということを挙げている。その結果として、アローは「市場以上のなにものかが求められており」、「資源配分を規制するやり方には、政府や企業に代表される組織や倫理や道德の原則がある」という議論をしている。そして「組織のメンバーの活動を調整するためには権威が必要とされるが、その権威は、制度的な構造の形に整備された再審査と公開の方式に対して責任をもつべきである」ことを明らかにしている。

企業の雇用のうちかなりの部分を外部労働市場によって調達し、それが生産効率を引き上げるのであれば、労働者との長期契約は不要だということになるだろう。しかし、アローが指摘しているように、再雇用の保障も与えられない低賃金の短期契約で企業倫理の遵守を要求することは制度的に不可能であり、労働者が思いがけぬ不服従行動に出ることが予見されている。市場と組織の関係についても一度アローに立ち返って考えるべきである。