

たと述べている（162頁）。しかし本書のインタビュー調査結果にはその体験が書き込まれていない。加えて、一般パートの生活や意識については詳しく調べられているものの、管理職および役職パートについては、職場での働き方や賃金に関する記述が多く、生活や意識について言及があまりないなど、両者の異同が明確ではない。家族形態や家族からの協力・支援のあり方と、職場での職務分担の違いが、パート労働者の職業選択や意識にどのように影響を及ぼしているのかについて明らかにされておらず、あえて質的アプローチを試み

た著者の調査手法のメリットが存分に活かされていないと思われた。

職務に応じた公正な処遇を見据え、パート労働者が「〈わたしの〉人生」を生きられる社会や職場はどのようなものであるのかについて考察することは重要であり、著者の今後の研究に注目したい。

かむろ・あやみ 跡見学園女子大学マネジメント学部准教授。社会政策専攻。

読書ノート

ロナルド・ドーア 著

『誰のための会社にするか』

佐山 展生

（一橋大学大学院国際企業戦略研究科教授
GCA株式会社 代表取締役）

著者は「会社は誰のためのものか」について、その「本来あるべき姿」の正解はない、それは個人個人の価値体系によって理想が違うからだという。したがって、それぞれの立場の人が多様な価値観の中で理想の均衡点を模索するのだという。本書は過去10年の日本の企業制度の変遷を分析し、その理想像を提案したものである。

コーポレート・ガバナンスに関するこれまでの議論は、「株主」対「その他のステークホルダー」が対立軸となっていたが、近年、株主が優勢となりつつあり、これが格差社会の要因ともなっているという。前者を「株主所有物企業」、後者を「準共同体的企業」と分類している。

株主よりもその他のステークホルダーを優先する古い世代の経営者たちは、もともと貧しい時代を生き抜き、身の回りにいた兄弟や友達は今も必ずしも恵まれた環境にはいない。一方、1970年代以降生まれの経営者は、中流家庭出身者が多く、中学から中高一貫の有名受験校の出身が多く、将来、自分の部下になるような人たちと交流する機会を余り持た



●岩波書店
2006年7月刊
新書判・232頁・819円
(税込)

●ロナルド・ドーア
フェロー。
ロンドン大学名誉

ないという特徴があると指摘する。この階級を超えた人間のつながりをあまり持たないエリート経営者層の増加は、社会における貧富の差、適正な報酬の格差についての観念が、古い世代と大きく異なっている。この世代交代が進む今後の日本を考えたとき、古い世代のリーダーたちは、日本経済の仕組みのみを議論するのではなく、日本の社会自体のあり方について新しい世代としっかり議論していかなければならないとの警鐘を鳴らしている。

敵対的買収の脅威が企業に規律を与える効果があると主張する新古典派経済学者の主張に対しては、1. 企業の株価が実際の企業の価値を現すものではないこと、2. 多くのアナリストたちの企業分析が必ずしも中立的かつ正確な分析をしていないこと、3. 買収後の予測を十分にできていないため、必ずしも

M&Aが経営効率を向上させるとは限らないこと、
4. 敵対的買収の脅威は、必ずしも経営者の経営効率を向上させるものではないこと、から否定的である。また、これら新古典派が経営効率を重視することが社会の健全性維持の基本であるとするのに対し、効率とは資本家、経営者にとっての大義名分に過ぎず、労働者の幸せにつながるわけではないので、競争の勝ち組が「全部を取る」ことのないような仕組みづくりが必要だという。今の日本は、「準共同体的企業」から「株主所有物企業」とする考えが増えつつあり、新古典派経済学者が主流となってきたが、その結果が格差拡大であるとする。

「株主所有物企業」がグローバルスタンダードかのごとく論じられる昨今の日本であるが、そもそも株主は電話一本で株主の地位を放棄できるが、従業員はそう簡単に転職できるものではなく、会社に対するコミットメントの程度が著しく違う。著者のコーポレート・ガバナンスの定義は、「すべてのステークホルダーの間で、会社やその関係者が何をなすべきか、会社からの成果分配をいかにすべきかを決定する権力の配分を規制する諸制度」としている。

しかし、いずれの立場に立っても、いい経営トッ

プを選び、またその選ばれたトップが正直にいい経営をし続けることを保証するシステムが最重要課題であることに異論はない。すなわち、コーポレート・ガバナンスの原理は、「正直でダイナミックな経営者を確保する体制を整えるべし」ということだとしている。コーポレート・ガバナンスの議論は、どういう会社にするかだけでなく、どういう日本人をつくるべきかという論点を根底に抱えている。

経営者が株主利益の最大化を使命とする「株主所有物企業」より、経営者がすべてのステークホルダーに対して責任を持つ「ステークホルダー所有物企業」のほうが、企業内の人間関係の観点からも、その社会的効果の観点からも好ましいという。最近、「株主所有物企業」への行き過ぎの反省から「ステークホルダー」への意識回帰が見られる。国家レベルでの「M&A審査委員会」を設置し、株主、従業員、地域社会、下請け企業等のステークホルダーへの影響を判断し、ここの許可をTOB（株式公開買付）実行の条件としたり、株式持合い網の再構築を推奨している点には違和感があるが、全般に日本社会を日本人以上によく理解した上での議論になっており、一読に値する良書である。