

「企業と社会」の理論と企業倫理

メタデータ	言語: jpn 出版者: 明治大学商学研究所 公開日: 2010-03-09 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 中村, 瑞穂 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/8493

「企業と社会」の理論と企業倫理

“Business and Society” and Business Ethics

中村 瑞穂

Mizuho Nakamura

目次

1. 序 — 企業倫理への経営学的接近
2. 企業倫理に対する日本での認識
3. 企業倫理をめぐる最近の状況
4. 企業倫理研究の端緒
5. 「課題事項」と「利害関係者」
6. 企業倫理における「課題事項」と「制度化」
7. 結びに代えて — 企業倫理研究の最先端

1. 序 — 企業倫理への経営学的接近

企業倫理という用語を、いま仮に、英語でbusiness ethicsと表現されていることがらを意味するものとして用いるとすれば、それは企業という制度そのものの歴史とともに古いといった性質のものでは全くなく、たかだか20年ばかり前、アメリカにおいて急速に登場し、注目を浴びるにいたった、きわめて新しい問題にすぎない。しかし、それにもかかわらず、企業倫理に対する関心はその後、顕著な高まりを見せ、それに関する研究、教育、そして企業での実践など、各方面での努力が積極的に展開されて、その盛況を語るのに最近では「企業倫理ブーム」(business ethics boom)という表現すら、しばしば用いられる。また、企業倫理に対する関心の高まりは、いまや西ヨーロッパ諸国にも波及し、「企業倫理のグローバル化」(globalization of business ethics)の進展も確認されるにいたっている。

以上の文脈中における企業倫理の意味するところについては、とりあえず最も広義に「企業内における人間行動、ならびに社会における企業行動に関し、厳格な倫理的基準にもとづく諸要件の充足を求め、その達成にとって有効なあらゆる具体的措置を積極的に推進しようとする社会的動向」と理解しておくこととする。なお、英語でのbusiness ethicsは、企業倫理そのものを指すばかりでなく、同時にそれを研究ならびに教育の対象とする学問分野の名称としても用いられるので、そのような用法に対しては企業倫理学という表現を当てることとする。

今から約20年前にあたる1970年代の中ごろ、合衆国において企業倫理に対する社会の強い関

心をよび起こす最も直接的な契機をなしたものは、当時あいついで露呈されるにいたった政界ならびに経済界における重大な不正と深刻な腐敗とであった。企業活動と人間的価値ならびに道徳性との根源的な関係が問われ、経営意思決定への倫理的基準の導入の方途が探られるなかで、哲学ないし倫理学の分野に属する研究者・教育者たちのあいだでのこの問題への関心が強まり、問題の解決に向けての積極的な取組みが見られるようになって、企業倫理学が応用倫理学の一領域として登場することとなったものである。

一方、企業倫理に関わる具体的な諸問題はいずれも企業と社会とのあいだの多面的な関係を構成している個別的諸事項にほかならず、アメリカ経営学はそれらの諸問題を「企業と社会」(Business and Society ; B & S) の理論、もしくは「経営における社会的課題事項」(Social Issues in Management ; SIM) の研究の名で呼ばれる特定の領域において取扱ってきた。そこにはすでに、理論的分析や実態調査・実証分析などによる研究成果の多くの蓄積が存在する。

そのため、企業倫理学における研究にとっては、それら経営学の関連領域で展開される研究とのあいだの交流ならびに協力による相互促進的な発展と深化とが期待された。そして事実、両者のあいだでの研究上の交流と協力、さらには同一研究者の両領域への重複所属も急速に進み、それらを通じて基礎概念や理論的手法などの共有も見られるにいたった。例えば、「課題事項」(issues), 「利害関係者」(stakeholder), さらには「制度化」(institutionalization) などの諸概念がそれである。

そして、このような傾向は今後さらに一段と促進されることが予想される。企業倫理に関わる諸問題の根本的な解決のためには、「公共政策」(public policy) の視点との連関や、「企業の社会的業績」(corporate social performance) の測定・評価に関わる諸制度への統合などが必要であることが、ますます強く意識されるようになってきているからである。

本稿は、企業倫理に対する社会的関心の向上と、それに応えて教育、研究、ならびに経営実践の各方面において払われてきた努力との具体的な経過につき、特にアメリカにおける経営学の分野からの取組みを中心に回顧を試みることを通じて、企業行動の倫理性の向上を目指す社会的取組みの有効な展開に貢献しうる、何らかし示唆を得ることを目的とするものである⁽¹⁾。

2. 企業倫理に対する日本での認識

企業倫理という表現を、ひとはさまざまな意味で使用することができるであろうが、本稿はそ

(1) 本稿は日本経営学会第68回大会(1994年9月7日-10日、山梨学院大学)において筆者が行なった研究報告の主要内容に、その際は時間的制約から割愛せざるを得なかった若干の部分をも補足して記述したものである。同大会の統一論題は「現代企業と社会」であり、統一論題をめぐる報告ならびにシンポジウムは「サブテーマA・地域振興と企業経営」および「サブテーマB・企業倫理と経営行動」の2部構成をもって運営され、9月9日に前者、翌10日に後者がそれぞれ開催された。筆者は後者における報告者の一人としての指名を受け、「企業倫理への経営学的接近」と題して報告を行なった。その表題は大会統一論題ならびにサブテーマとの関係を考慮のうえ設定したものであったが、本稿においては学会大会の運営計画による制約から全く自由にその表題を決定しうるため、もっぱら内容のみに即して、「『企業と社会』の理論と企業倫理」を表題とした。

れをもつばら、英語で **business ethics** と表現されていることがらに対応する日本語としてのみ使用する。すなわち、本稿に関するかぎり、企業倫理は英語にいうところの **business ethics** の訳語である。このような断りをあえて行なうのは、そこに次のようないくつかの意味が含まれているからである。

まず第1に、それは英語の訳語として初めて用いるのであって、日本語での企業倫理の概念が前もって確立されて存在し、英語での **business ethics** をそれに当てているのではないということである。この点だけに関していえば、**business ethics** をあえて邦訳せずに、英語のまま用いることが代案であるが、煩わしさが避けられず、また、片仮名表記は弊害が多いので、それらは採らない。

第2に、それは英語でも、もつばら **business ethics** の訳語として用いるのであって、その他の用語にまで当てることはしない。英語での類似の表現として、**ethics in business**, **corporate ethics**, **management ethics**, **managerial ethics**, その他があるが、それらを **business ethics** と全く互換的とは考えないからである。

第3に、**business ethics** という英語についていえば、その訳語が企業倫理につきるとは考えない。前述のように、その英語は、企業倫理と訳出しようことがらのほかに、そのような事象を研究の対象とする学問の名称でもあるからであり、その意味で用いられる場合には、企業倫理学の訳を当てることとした。

第4に、**business ethics** の訳語として、企業倫理および企業倫理学以外の日本語表現を当てることはしない。例えば、「事業倫理」、「経営倫理」などの言葉を当てることも考えられないではないが、種々の理由により、それらは採らない。

特に、「経営倫理」についてだけ付言すれば、その言葉はこれまで概して、経営理念に関連して用いられ、その内容において特に倫理ないし道徳性を強調する経営理念を意味してきたように思われる。そして、もしもそうであるとすれば、それと **business ethics** の意味するところとのあいだにはかなりの距離がある。また一方、「経営倫理」なる表現は「経営」の語を含むだけに、それを研究対象とする経営学の理論体系のうちにおける位置づけをも配慮しつつ、慎重に使用しなればならないが、現在、米欧諸国において **business ethics** の名のもとに取扱われている事象について、経営学の理論体系のうちにおけるその位置づけをも論じうほどの理解に達するまでは、本稿筆者はなお残念ながらいたっていない。

ほぼ以上のような考慮にもとづき、本稿においては企業倫理という用語を英語での **business ethics** に対応する日本語での表現として使用する。その場合、企業倫理の意味するところはさしあたり、「企業内における人間行動、ならびに社会における企業行動に関し、厳格な倫理的基準にもとづく諸要件の充足を求め、その達成にとって有効なあらゆる具体的措置を積極的に推進しようとする社会的動向」と理解しうるのである。

このような意味での企業倫理への社会の注目と、それを受けてくりひろげられる研究、教育、そして企業における具体的な実践とが本格的な展開を見せることとなって、なおさほど時を経て

はいない。企業倫理研究の方法を論じて注目される最近の一論文は冒頭、そのような事情に対し「最近20年間における彗星のごとき出現」との形容を当てている⁽²⁾。

本稿筆者はさきに、アメリカにおける企業倫理を扱った学術的概説書の刊行状況に関して筆者自身の行なった調査の一端を紹介したことがある⁽³⁾。その際、1980年から1993年までの間に刊行され、筆者自身が直接現物に当たって内容を確認したことのある文献として名を挙げたものが合計75点あった。その刊行年代別の内訳は、1980年代前半が15点、80年代後半が25点であったのに対し、1990年代に入ってから1990年から1993年までの4年間ですでに35点に達している。

ところで、企業倫理に対する日本での認識はどのような状況にあるのであろうか。端的な一指標として、上記の75点の図書の本邦訳の刊行状況を見るならば、それらのうち現在までに邦訳書の刊行されているものは次のわずか2点にすぎない。

Richard T. DeGeorge, *Business Ethics*, New York: Macmillan, 1982. (2nd ed., 1986; 3rd ed., 1990) 山田経三訳, 『経済の倫理 — 21世紀へのビジネス —』, 明石書店, 1985年。

Laura L. Nash, *Good Intentions Aside: A Manager's Guide to Resolving Ethical Problems*, Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press, 1990. 小林俊治・山口善昭訳, 『アメリカの企業倫理 — 企業行動基準の再構築 —』, 日本生産性本部, 1992年。

「企業」(business) ないし「経営」(management) の諸分野に関する文献の本邦訳刊行が引きも切らぬのを見るにつけ、ほとんど信じがたいほどの少なさではなからうか。

企業倫理に対する日本での関心の低さと直接に関係を有していると考えられる要因に、問題の把握に際して用いられる範疇の相違がある。具体的には次の4点を指摘することができる。

第1に、日本では一般に企業倫理を「企業の社会的責任」という伝統的な概念のうちに包含ないし解消させて理解する傾向が強い。

第2に、その系の一つであるが、企業倫理をやや具体的に、「企業の社会貢献」(corporate philanthropy) ないし「善良な企業市民」(good corporate citizenship) の思想ならびにそれにもとづく実践と同一視する傾向がある。

第3に、企業倫理が本来取扱う具体的諸問題を、日本の企業実務においては「危機管理」と呼ばれる領域に属する問題としてとらえる傾向が強い。この場合、「危機管理」の語は“crisis management”の訳語と考えられ、一方で“risk management”との区別や関連をめぐっては論者のあいだに理解の相違も見られるが、ともあれ具体的には、個別企業をめぐる「不祥事」の発生に際しての「企業防衛」に関わる一連の実務を意味し、企業広報ないし対公衆関係(public relations)の一環として位置づけられることが多いように見うけられる。

(2) Thomas Donaldson and Thomas Dunfee, “Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contract Theory.” *Academy of Management Review*, Vol.19, No.2, April 1994, pp.252-284.

(3) 中村瑞穂「アメリカにおける企業倫理研究の展開過程 — 基本文献の確認を中心として —」, 『明大商学論叢』第76巻第1号, 1994年2月, 213-224頁。

第4に、日本の研究者のあいだでは、企業倫理の包摂内容をそのまま、むしろ「経済倫理」の問題として取扱う傾向が見られる。さきに企業倫理に関する概論書で邦訳の存在する貴重な例として紹介した2点のうち、DeGeorgeの著書の邦訳の表題が【経済倫理】であるのが象徴的である。また、邦訳のあるもう1点、Nashの著書における企業倫理の定義は佐和隆光教授によってその著書の一つに引用され、そのまま利用されることとなっているが、その際の論題もまた「経済倫理」なのである⁽⁴⁾。

以上のような事情が日本における企業倫理に対する関心の低さに直接的に関わっていると考えられる。そこで、これらの諸事情の生ずるにいたった原因にまで、さらにさかのぼって追究をおし進めることを通じて、企業倫理に対する日本での認識の現状を根本的に規定している要因に迫ることも可能であろう。しかし、そのような方向への議論の展開は別の機会にゆずり、ここではただ、以上の諸事情があいまつことによって、日本における企業倫理への関心の低調が現に生ずるにいたっている事実のみを確認するにとどめねばならない。かくして、アメリカおよび西ヨーロッパ諸国において企業倫理の名のもとに研究され、また実践において重視されていることがらについて、その具体的内容ならびに基本的性格を可能なかぎり正確に理解することがここでの課題となる。

3. 企業倫理をめぐる最近の状況

企業倫理に関する研究ならびに教育の現状を「企業倫理（学）ブーム」と表現する *Harvard Business Review* 誌1993年5-6月号掲載の Andrew Stark の論文⁽⁵⁾は、「ブーム」の徴候の一端として、次のような事実をあげている。

- ①全米の大学で現在、開設されている企業倫理学の講座は500を越す。
- ②全国ビジネス・スクールの50%超が企業倫理に関連する教育訓練を実施中である。
- ③企業倫理学の教科書は25種類以上、専門の学術雑誌も3種類まで刊行されている。
- ④企業倫理に関する研究所として、少なくとも16の機関が活動中である。
- ⑤企業倫理に関する専任教授担当の寄付講座が多数の著名な business school に設置されている。

アメリカにおける企業倫理の研究ならびに教育の普及状況の概観を得るのに適切な諸指標が取揃えられていて、便利な資料であるので、ここに示された指標のいくつかについて若干の説明を付け加えたい。

まず、①に掲げられた企業倫理学の講座数500はよく知られた数字で、企業倫理（学）の歴史を叙述したものとして最も著名な1987年の論文のなかで R. DeGeorge がこれを示している⁽⁶⁾。

(4) 佐和隆光『成熟化社会の経済倫理』岩波書店、1993年、143-157頁。

(5) Andrew Stark, "What's the Matter with Business Ethics?", *Harvard Business Review*, May-June 1993, pp.39-48.

(6) Richard T. DeGeorge, "The Status of Business Ethics: Past and Future.", *Journal of Business Ethics*, Vol.6, No.3, April 1989, pp.201-211. 宮坂純一訳「ビジネス倫理学の現在、過去、そして未来」, 奈良産業大学『産業と経済』第7巻, 第2号, 1992年9月, 69-88ページ。

そこでの該当の記述は次のようである。「おそらく最も重要なことは、全国の college, university, business school に 500 を越す講座が置かれ、4 万人を越える学生たちが、その分野の履修単位を取得していることである。」なお、この記述は企業倫理学の発展段階を扱った DeGeorge の論文のうち、1980 年代前半に当たる部分に含まれ、1985 年時点において「企業倫理(学)が一つの学問分野(an academic field)として確立された」ことを証明する「最も重要な」指標としてあげられている。ただし、そこにはこれらの数字の直接の根拠は示されていない。

なお、企業倫理(学)教育の普及状況に関する調査はいくつかあり、特に次の二つは最も広く引用され、参照される。一つは、1980 年に Bentley College の the Center for Business Ethics (Massachusetts 州 Waltham) が実施した調査⁽⁷⁾であり、もう一つは、1986 年に Ethics Resource Center が実施した調査⁽⁸⁾である。しかし、企業倫理(学)の講座数および履修者数に関する前掲の数字は、両調査のいずれのものでもない。

また、この種の調査において「企業倫理(学)の講座」という場合、そこに含まれるものは必ずしも「企業倫理(学)」の名称を冠するもののみとは限らない。例えば 1986 年時点で実施された Ethics Resource Center 調査の場合、回答した business school 約 100 校の 89% が企業倫理(学)をカリキュラムのうちに含めてはいるが、そのうち独立の科目としての設置は 21% で、「企業と社会」(Business and Society) および「経営政策」(Business Policy) の科目名のもとにそれを扱っている場合がそれぞれ 55% および 45% (複数回答による) を占め、さらにその他の各種科目においてそれを取扱っている場合も 66% となっている。

③に掲げられた教科書点数は 1985 年の Mark Pastin の論文⁽⁹⁾に依拠してのものと考えられる。その論文は「図書から見た企業倫理(学)」と題するもので、そのなかに「私の計算によれば、現在、少なくとも 25 点の企業倫理(学)の教科書が市販されている」との指摘がある。

なお、教科書については 1983 年の秋、Kirk O. Hanson が“California Management Review”誌の書評⁽¹⁰⁾において、当時の大学学部および大学院における企業倫理教育の現場で「最も広く採用されている textbook」6 点を直接の対象とし、さらに book of readings 4 点、および book of cases 3 点をも紹介して、企業倫理(学)が「正規の研究分野」(a legitimate field of study)として定着したことの証左と評価したことがあったが、それら 13 点のその後の重版状況は筆者の把握によるかぎり、2 版および 3 版が各 5 点、4 版および 6 版が各 1 点となっている。

また、専門学術誌 3 点が意味すると考えられるもの⁽¹¹⁾のうち、*Journal of Business Ethics* お

(7) W. Michael Hoffman and Jennifer Mills Moore, “Results of a Business Ethics Curriculum Survey Conducted by the Center for Business Ethics.”, *Journal of Business Ethics*, Vol.1, No.2, May 1982, pp.81-83.

(8) Ethics Resource Center, *Ethics Education in American Business Schools*, Washington D.C.: Ethics Resource Center, 1988.

(9) Mark Pastin, “Business Ethics, by the Book.”, *Business Horizons*, January-February 1985, pp.2-6.

(10) Kirk O. Hanson, “Book Review: Business Ethics.”, *California Management Review*, Vol. XXVI, No.1, Fall 1983, pp.162-169. なお、この書評において取扱われた 13 点の図書の内訳と、それらのそれぞれについてのその後における重版状況に関しては、前掲拙稿を参照されたい。

よび *Business and Professional Ethics Journal* の2点はともに1982年に創刊された季刊誌であったが、前者はその後、1985年に隔月刊、さらに1987年からは月刊となって現在にいたっている。残る1点に当たると考えられる *Business Ethics Quarterly* は1991年創刊の季刊誌であるが、企業倫理を専門とする最も中心的な学術団体である The Society for Business Ethics (1979年設立) の機関誌である。

④に示された16の研究機関とは、DeGeorgeが前述の1987年論文⁽¹²⁾において、その名称・所在・主要活動内容の一覧表を掲げている16機関を指すと考えられる。それらはいずれも、その研究・調査活動の対象を企業倫理(行政倫理、専門的職業倫理をも含む場合もある)に特化している研究機関である。

以上に見られるように、Starkがアメリカにける企業倫理の研究ならびに教育の盛行を示す指標として掲げる具体的な数値は事実上、1980年代半ば頃のものである場合が多いが、その数字にしてからがすでに十分注目に値するだけの水準に達しているのである。

企業倫理に関する研究および教育の最近約20年間における発展が、ほとんど驚異的ともいえるほどの急速さをもって達成されたものであることが察せられるであろう。

一方、企業倫理に関する企業での具体的実践の進行状況については、*Fortune* 誌1992年4月20日号掲載の Kenneth Labich によるレポート⁽¹³⁾が、それに関する実態調査の結果を紹介している。

それによると、同誌全米大企業順位表上位1,000社を対象に実施された調査の回答企業のうち、
①企業倫理に関するワークショップやセミナーを実施している企業が40%強、
②最高役員によって構成される倫理委員会を設置しているものは3分の1、
③常勤の倫理担当役員の職位を設けている企業は約200社で、それは通常、上級副社長レベルで会長もしくは上述の倫理委員会の直属——であるという。

同レポートにはそのほか、企業倫理の確立のため各企業により試みられていることがらとして、企業倫理に関わる業務処理基準の厳密化、社内広報・教育訓練・指導助言の効果的手法の開発・活用、さらには管理者の行動の倫理性に関する同僚・部下による評定制度の導入——など、各種の具体的事例が紹介されている。

このレポートに示された数量的指標のうち、①および②は Bentley College の Center for Business Ethics が1984年版 *Fortune* 大会社順位表の産業企業上位500社およびサービス業上位500社、合計1,000社を対象に実施し、1986年にその結果を発表した大規模な調査⁽¹⁴⁾にもとづいている。その調査はアメリカの大企業(corporation)が「倫理を制度化すること」(institutionalizing ethics)、すなわち「たんに州および連邦の法規を遵守するというにとどまらず、倫理を自己の組織に組入れること(incorporating ethics in their organizations)」に取組み、

(12) R. T. DeGeorge, *ibid.*.

(13) Kenneth Labich, "The New Crisis in Business Ethics.", *Fortune*, April 20, 1992, pp.167-176.

(14) Center for Business Ethics, "Are Corporations Institutionalizing Ethics?", *Journal of Business Ethics*, Vol.5, No.2, April 1986. pp, 85-91.

それを着実におし進めつつある実態を明らかにして注目されたものである。同調査によれば、回答企業279社の80%が「倫理の制度化」を実践していた。

ただし、同調査に即していえば、①は回答企業の44% (99社) が倫理に関する教育訓練を実施しており、そのうちの56% (55社) が教育訓練の方法としてワークショップないしセミナーを採用していることになっている。

また、②に相当する数値についても詳細に見れば、倫理委員会そのものを設置している企業は40社 (回答企業の18%) であり、それに法務委員会やオムブズマンをも加えることにより約3割にのぼることとなっている。

なお、Center for Business Ethicsの調査の結果としては以上のほか、回答企業の93%が倫理綱領 (code of ethics) を制定していること、同じく44%が社会監査を実施していること — などが注目された。

また、これよりもさらに最近の状況に関する調査としては、Ethics Resource Centerによるものが詳しい⁽¹⁵⁾。

一方、Fortune誌のレポートそのものにあつては、企業倫理に関する実践に取り組む個々の企業の姿勢や、そこで採用される特徴的な手法の紹介が特に興味深い。

4. 企業倫理研究の端緒

アメリカにおいて企業倫理に対する広範な社会的関心が生ずることとなったのは、1970年代の中ごろのことであった。当時の状況について、Donald Silk and David Vogelは次のように述べている。「1970年代の初頭から半ばにかけて、一連のできごとがアメリカの企業界に対する公衆の信頼を揺るがすこととなった。それらのできごとのうち最も劇的であったのはウォーターゲート事件 (Watergate) である。それはニクソン大統領の辞任にまでつながることとなった、政治・金融スキャンダルの象徴ともいべき事件であった。最も著名なくつかの会社をも含めて、多数の会社がニクソン選挙陣営に不法な政治献金を行っていたのである⁽¹⁶⁾。」

さらに続けていう。「1976年のはじめ、ウォーターゲート特別検察官は18社を選挙資金法違反で起訴した。証券取引委員会 (Securities and Exchange Commission ; SEC) は国内および海外における政治家向け贈賄資金の所在の開示を怠ったかどで9社を告発し、さらにSEC委員長は、それ以外にもアメリカ大企業30社を贈賄、リベート、不法政治献金の疑惑で調査中であることを明らかにした。公衆の怒りは、事件に直接関わった特定の会社に対するものから、企業界全体に対するものへと広く一般化され、そのうえに、企業界の指導者たちが不法行為を犯した企業に対する批判的発言を公けに行なわなかったために、国民の多くが【企業は全て共犯】との判

(15) Ethics Resource Center, *Ethics Policies and Programs in American Business : Report of a Landmark Survey of US Corporations*, Washington, D.C. : Ethics Resource Center, 1990.

(16) Donald Silk and David Vogel, *Ethics and Profit : The Crisis of Confidence in American Business*, New York : Simon and Schuster, 1976.p.17.並木信義監訳「トップの本音 — 利潤と社会的責任のジレンマ —」, 日本経済新聞社, 1978年, 12頁。

断を下すこととなった。『ホワイト・カラーの犯罪』（“white collar crime”）に加わった企業家たちへの民衆の反感は、『法と秩序』を旗印に掲げながら、自己の政治的目的のために法の裏をかき潜ろうとした大統領に対する企業の緊密な結びつきが露呈されたことによって、確実に強まったのである⁽¹⁷⁾。

当時の「一連のできごと」の列挙指摘はさらに以下、1973年に始まる石油危機のもとの企業の暴利追求、1975年にあいついで露顕した国内外での多国籍企業による政治家への贈収賄事件、73年から75年にかけてのスタグフレーションに対する民衆の不満——へと連なるのである。

『倫理と利益 — アメリカ企業に対する信頼の危機 —』と題する、その共著そのものは、1974年9月から1年間にわたってConference Boardの主催により、アメリカ大企業の経営者たち合計約360名の参加を得て行なわれた、「企業の社会的責任 — 過去・現在・そして未来 —」を主題とする連続討論会の内容を総括したもので、その壮大な試みを通じて確認されることとなったのは、同書の表題が示すように、企業における道徳性ないし倫理の重要性であった。

このような状況を契機に開始された企業倫理に関する研究は、主として二つの方向から取組まれることとなった。

研究類型の第1は、道徳哲学ないし倫理学の理論ならびに分析手法を現実の具体的諸問題に関する考察ならびに判断に対して適用する応用倫理学（applied ethics）の一分野として、特に企業活動に関わる倫理的諸問題を広く取扱おうとするもので、企業倫理学の名で呼ばれる。1970年代における企業経営をめぐる多様で複雑な諸問題の表面化に伴う社会的要請と、一方で生命倫理学（bioethics）ないし医療倫理学（medical ethics）、環境倫理学（environmental ethics）などをはじめとする、応用倫理学の隣接諸分野の発展による刺激とを受けて、研究の急速な進展と、高等教育への正式の学科目としての導入とが見られ、前述のように1980年代初頭には一つの学問分野としてほぼ承認を得るにいたったといわれる。教育科目としては、はじめ学部段階で哲学専攻の学科や社会科学系統の学部設置されたが、やがて大学院、殊にbusiness schoolでの導入が進むにいたった。教育の方法としては事例研究の重視が特徴的で、使用事例のほとんどは代表的な大企業の経営に現実に存在したできごとの記述からなっている。

企業倫理の研究に見られる研究類型の第2は、現代の巨大株式会社における経営の実態を、特にそれがさまざまな側面において社会とのあいだに有する微妙な緊張関係に注目しつつ分析することを試みる経営学的研究であって、経営学のうちでも「企業と社会」の理論または「経営における社会的課題事項」の研究の名で呼ばれる分野に属する研究者たちのあいだにこのような性格の研究を行う傾向が強い。なお、この類型に属する研究のなかにも、やや詳細に見れば、個別の巨大株式会社の経営内部に生ずる具体的事象や、それらの企業の展開する企業行動の実態に主として関心を集中するものと、大企業の経営政策および企業行動と政治における立法過程および行政的規制の具体的展開とのあいだの動的な関係に注目する研究とがあって、前者は現代株式会社に関する制度論的研究方法の伝統を継承したものである場合が多く、後者においては「公共政策

(17) D. Silk and D. Vogel, *ibid.*, pp.17-18. 並木信義監訳, 12-13頁。

的課題事項」を中心として研究が展開される場合が多い。しかし、それらのいずれにあっても、経営学のこの分野での先行する諸研究から継承された研究方法上の特徴のいくつかを共有していることが認められるのである。

5. 「課題事項」と「利害関係者」

経営学の内部で、特に現代における企業と社会とのあいだの多様で複雑な関係についての検討を直接の課題とする分野の呼び名として、経営学教育の現場での学科目の名称や、したがってまた、教科書的な著作の表題としては、「企業と社会」(Business and Society ; B & S) が主に用いられるのに対し、研究分野の呼称としては「経営における社会的課題事項」(Social Issues in Management ; SIM) という表現がしばしば用いられる。

後者は Academy of Management における division の一つの名称であり、その設立は1971年である。同 division の会員数は1992年現在約850名で、Academy の21の division 中、第10番目に当たる規模であるという。

この分野の歴史を回顧して、Donna J. Wood and Philip L. Cochran は次のように述べている。「企業ないし企業人の社会的責任に関する議論が行なわれるようになった時期は、古くは19世紀までさかのぼるが、「企業と社会」という分野は比較的新しい研究の領域で、20年前から40年前までの間のいずれかの時点でその端を発する。Howard Bowen の著書『企業人の社会的責任』(Social Responsibilities of the Businessman) は1953年に出版され、この分野の事実上の起点を印した。Joseph McGuire の『企業と社会』(Business and Society) の初版は1963年に刊行されているが、1960年代中に出版されたB & S関係の著作はきわめて僅かにすぎなかった。それに対して、1970年代に入ると、B & Sは多くの business school において、また全国 business school 認定基準のうちにおいても、定位置を獲得し、本格的な制度化 (institutionalization) の過程を開始したのである⁽¹⁸⁾。」

このような研究分野が1970年代初頭に確立された背景には、それに先立つ1960年代中に企業をとり巻く社会環境に生じた急激かつ重大な一連の変化があった。それは Rogene A. Bachholz によれば、次のようであった。「1960年代の10年間は、激的な社会的変化の時代であり、その変化は企業に対し、その活動のほとんどすべての側面にわたって影響をおよぼした。少数民族の公民権、女性の平等権、自然環境の保護、そして広範囲におよぶ消費者問題——などへの関心の集中は、企業とその経営者に対し、きわめて広範な、また長期にわたる強烈的な影響を与え続けてきている。この社会的変化のもたらした長期的結果は、企業が活動を行なう際に守ることを期待される『ゲームのルール』の劇的な変化である⁽¹⁹⁾。」

このような変化はその後も止まるところなく進行し、やがて70年代の半ばごろには、社会が

(18) Donna J. Wood and Philip L. Cochran, "Business and Society in Transition", *Business and Society*, Vol.31, No.1, Spring 1992, pp.1-7.

(19) Rogene A. Buchholz, *The Essentials of Public Policy for Management*, Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, 2nd ed., 1990, pp.2-3.

企業に対して求める期待の性質に重要な変化が生ずるにいたった。それについて、Edwin M. Epsteinは次のようにいう。「1970年代の半ばには、経営者・経営学者・そして政策決定者たちは最終的に、今や明らかとなるにいたった一つの事実を確認することとなった。それは、企業の社会的責任に関する単一の、包括的な、そして普遍的に適用可能であるような定義は決して存在しないということである。結果から見て、企業の社会的責任をめぐる論争は、1950年代および60年代のどこか哲学的な趣きを伴う論調から、各企業の社会的責任の実行状況を測定するための用具と見なされるような、特定の課題事項 (specific issues) に焦点を置くものへと移行をとげたのである⁽²⁰⁾。」このような「特定の課題事項」の例として、Epsteinがあげるものは、①企業としての南アフリカへの関わり方、②人工栄養ミルクをめぐる事件に見られるような第三世界的条件のなかでの米国多国籍企業のマーケティング、③黒人の所有する企業に対する投資ならびに支援、④女性および少数民族に対する積極的雇用差別撤廃措置、⑤環境汚染物質の処理に関する企業行動——などである。

そしてEpsteinは、続けて次のようにいう。「興味深いことに、経営者も経営学者もともに、ますます強く認識するようになってきていることは、企業の社会的責任に関わる重要な課題事項は、企業の継続的な業務機能のなかから生まれるものであって、会社の『善行奉仕主義』(“do-gooderism”)からではないということ、そして、『責任』というものは日常の組織活動に内在するのであって、権力の誇示を意図したり、気まぐれ的に企業にとって周辺的な問題に手を出してみたりするような、経営者の思いつきから生まれるものではない、ということである。問題は、企業とその指導者層が文字通り『社会の求めに応ずることができる』(“socially responsible”) ようなしかたで業務を遂行することを、最も確実なものとするためには、いかにすべきであるのか——ということに変わってきているのである⁽²¹⁾。」

このころ、企業と社会との関係に重要な関わりを持つと考えられる「社会的課題事項」に特に強い関心を寄せ、その内容および性格の歴史的変化についての分析を介して「企業の社会的責任」理論の限界を指摘するにいたったのは、Robert W. Ackerman and Raymond A. Bauerである。その「企業の社会的即応性」(corporate social responsiveness) 理論においては「課題事項」への「先行的対応」(pro-active response) をめざして、「課題事項管理」(issue management), 「環境スキャンニング」(environmental scanning), 「企業の社会的業績評価」(corporate social performance), 「企業行動憲章」(codes of conduct) などの各種制度・手法の積極的利用による意思決定過程の組織的強化が提唱されている⁽²²⁾。

「課題事項」の範囲ならびに性格に関する認識の変化は、また、「課題事項」の顕在的もしくは潜在的な提起主体に対する認識の変化をも生みだす。1963年に the Stanford Institute におい

(20) Edwin M. Epstein, “Business Ethics, Corporate Good Citizenship, the Corporate Social Policy Process: A View from the United States”, *Journal of Business Ethics*, Vol.8, No.8, 1989, pp.583-595.

(21) E. M. Epstein, *ibid.*.

(22) Robert W. Ackerman and Raymond A. Bauer, *Corporate Social Responsiveness: The Modern Dilemma*, Reston, Virginia: Reston Publishing, 1976.

て創案されたといわれる「利害関係者」(stakeholder)の概念は、その後、内容と意義との拡大を伴いながら、「企業と社会」論における最も中核的ともいえる概念にまで成長を遂げるのである。

「利害関係者」という用語の使用開始の経緯について、R. Edward Freemanは次のようにいう。「その用語法は、経営者が即応的(responsive)であることを求められる唯一の集団としての株式所有者(stockholders)の観念を一般化する意図をもって用いられた。したがって【利害関係者】(stakeholders)の概念は、最初は、「その支持なくしては組織が存在を停止するような集団」と定義されたのである。利害関係者のリストに最初、含まれていたのは、株主・従業員・顧客・納入業者・金融機関・そして社会であった⁽²³⁾。」

しかし、やがて、それを最も多用してきた「企業の社会的責任」論の分野に属する文献での「利害関係者」の概念の内包に大きな変化が生ずることになる。Freemanによれば、その変化の要因は要するに、「60年代および70年代における、公民権・反戦・消費者主義・環境主義・女性の権利などに関連する社会運動が、社会における企業の役割の再考を促す触媒として機能したこと」であった。「企業の社会的責任に関する文献の顕著な特徴は、利害関係者概念を、企業に対して敵対的な関係(adversarial relationships)を有するものと通常考えられている非伝統的(non-traditional)な利害関係者に適用していると見られることである。特に、所有者を満足させることにはさして重点を置かず、公衆・地域・社会・従業員などに相対的に大きな重点を置いていることであった⁽²⁴⁾。」

「利害関係者」概念の内包を拡大する傾向の一到達点とみられる見解を提示したWilliam R. Dillは1975年、次のように主張した。「長いあいだ、われわれは利害関係者たちの見解ならびに提案を、戦略計画および管理過程の外部要因(externalities)、経営者の意思形成を助ける資料(data)、決定を限定する制約条件(constraint) — として扱うことができると断定してきた。逆に、それらの外部利害関係者のある者が経営者とともに意思決定への主体的参加(active participation)を要求し、それを実現することになるかもしれないという発想を認めることには消極的であった。今日の動向は、利害関係者参加(stakeholder participation)へと向かっているのである⁽²⁵⁾。」

このようなDillの主張をうけて、Freeman自身は1985年の著書「戦略経営論 — 利害関係者論的接近 —」(*Strategic Management : A Stakeholder Approach*)において、「利害関係者」に次のような定義を与えることになる。すなわち、「ある組織体における利害関係者とは(それを定義するならば)、組織体の目標の達成に影響をおよぼすことができる(can effect)か、もしくは、それによって影響をこうむる(is affected by)か — いずれかの集団または個人である。」

(23) R. Edward Freeman, *Strategic Management : A Stakeholder Approach*, Boston, Massachusetts : Pitman, 1984, pp.31-32.

(24) R. E. Freeman, *ibid.*, p.38.

(25) William R. Dill, "Public Participation in Corporate Planning : Strategic Management in a Kibitzer's World", *Long Range Planning*, Vol.8, No.1, 1975, pp.57-63.

そして、さらに、このような定義の含意を次のように説明している。「私がこのように対称性を含む定義を行なう理由は、過去数年間に企業が経験した変化にある。20年前には企業の行為に対して何の効果も持たなかった集団が、今日では企業に影響をおよぼすことができるのであって、その主な理由は、それらの集団に対する効果を無視した企業の行為にある。それゆえ、被影響集団 (those affected group) を「利害関係者」と呼ぶことにより、そこから生まれる戦略経営モデルは、将来の変化に対して敏感であり、新たな「外部変化」を内部変化に変換することができるはずである。この定義を理解する一つの方法は、利害関係者集団の概念をもって、企業戦略ならびに企業の社会的即応性に関する諸問題の上位概念と考えることである。有効 (effective) な戦略立案者であるためには、あなたに影響を与えることのできる集団を相手にしなければならないのに対し、即応的 (したがって長期的に有効) であるためには、あなたが影響を与えることのできる集団を相手にしなければならない⁽²⁶⁾。」

以上の Freeman の理解に代表されるような「利害関係者」概念および「利害関係者」論的接近方法は、現在では「企業と社会」論のほぼ全面的に採用するところとなっているばかりでなく、企業倫理学においても最近、その積極的な導入が着実に進みつつあるように見うけられる⁽²⁷⁾。

6. 企業倫理における「課題事項」と「制度化」

企業倫理を、本稿においてはさしあたり、「企業内における人間行動、ならびに社会における企業行動に対し、厳格な倫理的基準にもとづく諸要件の充足を求め、その達成にとって有効なあらゆる具体的措置を積極的に推進しようとする社会的動向」と理解した。

このような意味での企業倫理と明らかに関わりを持つものとして一般に扱われてきている具体的な「課題事項」の主なものについて、「利害関係者」の概念を参照しつつ、分類を試みるならば、次のようになるかと思われる。

- ①競争関係 (競争制限, 価格協定, 談合入札, 差別価格, 不当廉売, 産業スパイ, 商標特許権侵害, リベート, 贈収賄など)
- ②消費者・顧客関係 (悪質商法, 虚偽・誇大広告, 有害商品, 欠陥商品など)
- ③投資家関係 (内部者取引, 損失補填, 粉飾決算など)
- ④従業員関係 (作業事故, 職場災害, 職業病, 過労死, 雇用差別, プライバシー侵害, 性的ハラスメントなど)
- ⑤地域社会関係 (業務事故・災害, 工場閉鎖, 戦略的・計画倒産など)
- ⑥地球環境関係 (自然破壊, 環境汚染など)

⁽²⁶⁾ R. E. Freeman, *ibid.*, p.46.

⁽²⁷⁾ 例えば次のような文献にそれが見られる。

Joseph W. Weiss, *Business Ethics : A Managerial, Stakeholder Approach*, Belmont, California : Wadworth Publishing, 1994.

Ronald M. Green, *The Ethical Manager : A New Method for Business Ethics*, New York : Macmillan College Publishing, 1994.

- ⑦政府関係（脱税，贈収賄，不正政治献金など）
- ⑧国際関係（租税回避，ソーシャル・ダンピング，不正資金洗浄など）

したがって，企業における日常の業務活動のなかに生ずる可能性のある，これらの問題への対応にあたり，企業倫理の実践を確実なものとするのが社会的に要請されているのである。

そして，そのために特に考案された特定の制度・機構・手段などを整備・設置・採用することにより，企業倫理の実現を客観的に保証し，組織的に遂行することが，一般に企業倫理の「制度化」と呼ばれていることはすでに見た通りである。その方法のうち，代表的なものは次のようである。

- ①企業倫理担当・専門常設機関の設置（調査・研究，立案・実施，点検・評価の遂行）
- ②倫理綱領ないし行動憲章の制定・遵守
- ③倫理教育・訓練体系の確立
- ④倫理関係相談への対応
- ⑤内部告発の受容と問題解決の保証
- ⑥倫理問題担当役員の設置
- ⑦その他

しかしながら，このような個別企業における「制度化」の努力をもってしても，それのみにより，最終的に社会全体に対して現れる具体的な企業行動の倫理性の担保を期待することは困難である。

その点に関して Epstein は，「社会の求めに応ずることができ，また，公衆に対して弁明の可能である」（socially responsible and publicly accountable）ような企業行動の実現を保証するために用いることの可能な社会的様式として「政府規制」（regulation），「業界自主規制」（self regulation），そして「個別企業倫理」（corporate ethics）の三者をあげ，それぞれが有する独自性と固有の限界とに照らして，「民主主義的資本主義」（democratic capitalism）と「制度的多元主義」（institutional pluralism）とを特徴とするアメリカ社会におけるそれぞれの存在理由と，三者の「相互強化作用」とを確認している⁽²⁸⁾。

「企業と社会」の理論と企業倫理学との統合のいっそうの進展の必要を示唆する重要な論点の一つであるばかりでなく，現実においてもすでに，そのような「相互強化作用」の「制度化」ともいべき試みが1991年の The Federal Sentencing Guidelines における個別企業による compliance program の積極的評価のような形で進行しつつある⁽²⁹⁾。

7. 結びに代えて——企業倫理研究の最先端

企業倫理に対する理論的ならびに実践的な関心は，1970年代のアメリカに始まり，80年代を

(28) E. M. Epstein, "Regulation, Self-regulation and Corporate Ethics : Mutually Reinforcing Conditions for Achieving Socially Responsible and Publicly Accountable Business Behavior." 出見世信之訳「公的規制，自主規制，企業倫理——社会的責任と公的責務ある企業行動を達成するための諸条件の相互作用——」，現代経営学研究会編「現代経営学の基本課題」，文真堂，1993年，305-316頁。

通じてカナダおよびイギリスから、さらにはヨーロッパ諸国へと急速な広がりを見せた⁽³⁰⁾。

企業活動の範囲の拡大ならびに内容の多様化が進み、社会とのあいだの関係が多面的で複雑なものとなるにしたがって、その行動の倫理性がますます厳しく問われることとなるのは必然といえよう。加えて、企業活動の国際化の進展は、企業倫理の普遍性を強めずにはおかない。「企業倫理のグローバル化」が論ぜられ、企業倫理の国際比較が盛んに試みられるのもうなずける⁽³¹⁾。

しかし、そこではまた、当然に国別または地域別の「差異」も明らかとなり、さらにそれが生ずる原因が厳しく追及されることとなる。特に、アメリカ、ヨーロッパ、そして日本の三極比較において、日本とのあいだに見いだされる「倫理ギャップ」がますます強く意識されるようになってきている。

一方、本稿が主として関心を寄せてきた企業倫理研究の方法をめぐっては、企業倫理研究の二つの類型と呼んだ、一方での狭義における企業倫理学と、他方での企業倫理への経営学的接近との、両者のあいだの関係に対する理論的考察の深化に向けて、厳密な検討が開始されている。二つの中心的な学会、すなわち Academy of Management、特にその Social Issues in Management Division と、 Society for Business Ethics との両者が、ともにその論争の舞台として機能していることを最近の学会誌の上に見てとることができる^(補注)。

[補注] 1994年4月刊行の3種の学会機関誌には、企業倫理に関わる注目すべき特集ないし論文がそろって見だせる。

まず、1990年に「企業と社会」の理論の研究者の国際的組織として The International Association for Business and Society が設立されたことにより、1992年の Vol.31 からその公式機関誌となった *Business and Society* の Vol.33, No.1 (April 1994) は、Academy of Management の Social Issues in Management (SIM) Division の歴代 Chair ならびに主要役職経験者を対象に、「経営における社会的課題事項」ないし「企業と社会」の理論の分野における現在ならびに今後の最も重要な研究課題と認識するものを調査した Archie B. Carrol の研究報告、“Social Issues in Management Research: Expert's Views, Analysis, and Commentary” (pp.5-24)、および1993年5月に Canada の Toronto 大学で開催された symposium の内容を紹介する Special Section, “The Toronto Conference: Reflections on Stakeholder Theory” (pp.82-131) を掲載している。なお、A. B. Carrol の調査には、企業倫理に属する諸問題が最も重要な研究課題として、圧倒的に多くの研究者により認識されていることが示されている。

また、The Society for Business Ethics の機関誌である *Business Ethics Quarterly*, Vol.4, No.2 (April 1994) は、企業倫理研究の2類型を方法論的に規範的哲学 (normative philosophy) および実証的社会科学 (empirical social science) と把握することにより、両者の総合 (synthesis) ないし統合 (integration) の可

(29) 1991年の The Federal Sentencing Guidelines については、次の2論文が詳しい。

Joseph M. Kaplan, Linda S. Dakin, and Melinda R. Smolin, “Living with the Organizational Sentencing Guidelines”, *California Management Review*, Vol.36, No.1, Fall 1993, pp.136-146.

Robert J. Rafalko, “Remaking the Corporation: The 1991 U. S. Sentencing Guidelines”, *Journal of Business Ethics*, Vol.13, No.8, August 1994, pp.625-636.

(30) その一つの指標をヨーロッパにおける企業倫理研究の中心的な団体である The European Business Ethics Network (EBEN) の活動に見ることができる。それは1987年に設立され、1994年9月にはスイスにおいて第7回年次大会を開催するにいたっているが、同大会以前の数字で会員はすでに18か国、400名を越えているという。

(31) David Vogel, “The Globalization of Business Ethics: Why America Remains Distinctive”, *California Management Review*, Vol.35, No.1, Fall 1992, pp.30-49.

能性を追求する大規模な論争を特集しているが、それはAcademy of Managementの1992年度大会におけるSIM Divisionでのsymposiumとその関連論文を収録したものである。

そして*Academy of Management Journal*, Vol.19, No.2 (April 1994)には、企業倫理の統一的概念の提示を試みるT. Donaldson and T. Dunfeeの論文が掲載されていることはさきに紹介した通りである [注(2)参照]。

— 以 上 —