



Title	応答責任としての企業倫理： 応答責任と公正を基礎とする企業倫理構築の試み
Author(s)	増淵, 隆史
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(文学)
Dissertation Number	甲第8415号
Issue Date	2008-03-25
DOI	https://doi.org/10.14943/doctral.k8415
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/65844
Type	doctoral thesis
File Information	masubuchi_theses-doctral.pdf



応答責任としての企業倫理

応答責任と公正を基礎とする企業倫理構築の試み

北海道大学文学研究科 思想文化学専攻

博士後期課程3年 増渕 隆史

目次

序章	1
第一章 企業の社会的責任論(CSR)における責任概念	4
1. はじめに	4
2. CSR の定義から見た企業の社会的責任の特徴	5
3. 「責任の類型」から分析した企業の社会的責任の特徴	7
4. 負担責任としての CSR の有効性と限界	9
5. 応答責任としての CSR 実践の意義	11
6. おわりに	12
第二章 応答責任概念の哲学的分析と企業倫理	14
1. はじめに	14
2. 責任を問うときわれわれは何を意図しているのか	15
3. 責任実践概念の本質は負担か応答か	17
4. 理由応答責任に対する疑問—理由の正当性はどう判断するのか—	19
5. おわりに—応答責任と企業倫理—	23
第三章 企業倫理と公正	25
1. はじめに	25
2. ストックホルダー（株主）理論	27
2. 1. フリードマンの主張	27
2. 2. ストックホルダー理論への反論	28
3. 会社法における利害調整原則	31
3. 1. 取締役の法的義務と利害調整原則	32
3. 2. 利害調整原則の射程と倫理理論への含意	33
4. 公正契約説（ステイクホルダー理論）	35
4. 1. 公正契約説の概要	36
4. 1. 1. ステイクホルダー理論と公正契約説	36
4. 1. 2. 権利・利害の調停原理としての公正契約説	38
4. 2. 公正契約説の意義と評価	41
4. 2. 1. なぜ社会的合意に拠らねばならないのか	42
4. 2. 2. なぜロールズの公正が適切な企業倫理の原理となるのか	47
4. 2. 3. 公正契約説の再検討	52
5. おわりに	54

第四章 道徳的義務としての内部告発とその限界	56
1. はじめに—内部告発はなぜ倫理的な問題になるのか—	56
2. 内部告発の倫理的正当化	56
3. 内部告発が道徳的義務となる条件	58
3. 1. 告発の成功可能性—R・T・ディジョージの条件—	58
3. 2. 他者危害防止義務—ジーン・G・ジェームズの条件—	59
3. 3. 権利論的構成—ダグラス・バーシュの条件—	59
4. 内部告発の義務に関する理論構成の難点	61
5. 内部告発の義務の限界はどのように設定されるべきか	62
6. 内部告発の道徳性判断基準	65
7. おわりに—応答責任の観点から見た内部告発の問題点—	67
第五章 ウォルマートと労働組合	69
1. はじめに	69
2. ウォルマート—エクセレント・カンパニーか？邪悪な企業か？—	69
3. ウォルマート創業者の理念	72
4. なぜウォルマートに組合は不要なのか	73
5. ウォルマートの主張はどのような倫理観を反映しているのか	74
6. われわれはどのようにウォルマートに反論できるか	75
7. おわりに	77
第六章 応答責任を基礎とした倫理的意思決定システムの構築	79
1. はじめに	79
2. 倫理的意思決定システムのモデル	82
3. 倫理的意思決定システムにおける課題	86
4. 社会契約論を基礎とする応答責任論的アプローチ	90
5. 具体的問題への適用	92
6. おわりに	94
第七章 結語	97
あとがき	99
参考文献	100

序章

企業倫理の重要性が叫ばれるようになってから、かなり長い時間が経過しているように思われる。企業が不祥事を起こすたびに新聞やテレビなどは争って報道し、企業は倫理的であるべきだという主張が繰り返される。そしてそのつど対応策や再発防止策が講じられるが、それにも拘わらず企業の不祥事は絶えることがない。

このような状況がこれだけ長く続いているのを見てみると、企業倫理の確立は世間の誰もが望ましいと思っているにも拘わらず、実現されることは永久にないのではないかと思われる。実際に企業が倫理的になることは不可能であると断じる研究者も少なくはない。アメリカの法学者であるペイカンはそのような見解をとる研究者の一人である。彼はその著作『ザ・コーポレーション』の中で、企業はサイコパス（精神病質者）だと述べている¹。多くの企業の経営者は社会的責任や企業倫理の重要性を口にするし、また個人的には善良で倫理的な人間かもしれないが、ひとたび企業経営の現場に立つや否や良心をかなぐり捨ててしまう。企業経営者としての彼ないし彼女にとって最も重要なことは企業自身や株主の利益を増大させることであり、そのために倫理的に不正なことが起こるとしてもまったく気に掛けようとはしない。このように企業経営者が善良な個人と不道德な職業人の2つの顔を使い分けている様子を見て、ペイカンは企業というものは精神異常者と思えなと批判する。

ペイカンの見解は刺激的ではあるが、必ずしも異端的で偏見に満ちたものとは言い切れない。不正会計によってアメリカ経済に大打撃を与えたエンロンのことはまだ記憶に新しい。われわれはエンロンという企業を不道德な企業の典型として記憶しているが、不祥事が発覚する以前には、エンロンはアメリカ企業の中で最もコンプライアンス（法令遵守）や企業倫理への取り組みが進んでいる企業として知られていたことをわれわれは忘れがちである²。エンロンは他の企業に先駆けて「社会的責任年次会計報告」を発行していたし、地球温暖化に関する多国間協定を支持していた。さらにエンロンは人権、環境、健康と安全、生物の多様化、先住民族の権利、中核事業の透明化などの問題に積極的に取り組んでいたし、そのための組織や人員も整備し内部統制の徹底に努めていた。その他芸術団体や教育機関などへの慈善活動や石油代替燃料の開発などを行っており、その企業倫理への取り組みぶりには非の打ち所がなかった。しかしそのような企業がどのような末路をたどったかはすでに明らかになっているとおりである。

企業倫理の徹底を標榜しつつ不祥事を起こす企業はエンロンのほかにも枚挙に暇がない。このような現実を目の当たりにするとき、われわれは企業倫理について語ることにどのような意義があると考えられるだろうか。ペイカンが主張するように企業倫理の確立などは所詮実現不可能な絵空事なのだろうか。私はそうは思わない。企業倫理を倫理学の領域から考察することには一定の意義があると私は信じている。もちろん企業倫理学が興隆し、その学説が世間に認知されるようになれば、すべての企業不祥事は根絶されるという大それた主張をするつもりはない。しかし企業の倫理的問題を倫理学的見地から研究すること

¹ ジョエル・ペイカン 2004.p.77.

² 同上.pp.78-9.

によって、われわれは企業が従うべき倫理的規範について何がしかの見解を示すことはできるだろう。そしてその見解は企業関係者の倫理に関する考え方に何がしかの影響を与えることができるかもしれない。もしそのようなことが起きるとすれば、それは企業倫理においては大きな出来事である。なぜならば企業活動あるいは経済活動における倫理的研究は、他の人間の活動領域に関する倫理学研究—たとえば医療や生命科学に対する生命倫理学や環境に対する環境倫理学など—にくらべてはるかに遅れているからである。

私がこの論文で試みようとしていることは、企業活動と倫理の間にある関係を明らかにすることである。企業倫理学が他の応用倫理諸学に比べてあまり注目を集めてこなかった一少なくともわが国においては一理由は経済と倫理はまったく関連する余地のない人間活動の領域であると考えられてきたからである。このことは経済活動が私利の追求を本質とすると考えられていることと関係があるかもしれない。しかしこのような考え方は誤っていると私は思う。経済活動が人間の活動であり、かつ他者と関わりあうことによって成り立つ活動である以上、そこには倫理という人間的営みが不可避的に関わってくる。近年盛んに取り上げられている「企業の社会的責任(Corporate Social Responsibility: CSR)」という企業倫理に関する考え方には、企業活動を他者との関わりにおいて捉える見方が色濃く反映しているように思われる。企業活動の本質は私利の追求に尽きるものではなく、そこでは関連する外部関係者とのよき関係の維持が重要な要素を占めている。そして企業はこれらの外部関係者との関係から生じる何らかの責任を負わねばならない。これが企業の社会的責任論の基本的な考え方である。しかし他方で企業の社会的責任という概念はたいへんあいまいでもある。企業が社会に対して責任を負うというとき、われわれは企業に何をすることを要求しているのだろうか。ある人は社会貢献活動への参加をイメージするかもしれない。またある人は良質な商品やサービスを提供することこそ企業の社会的責任であると主張するかもしれない。このように企業の社会的責任という倫理的概念は多様な理解を含む概念である。われわれは企業の社会的責任をどのように捉えたらいいのだろうか。私は企業倫理学の立場からこの問題に何らかの回答を与えてみたいと思う。本論文の第一章と第二章はこの問題を検討することとする。そこでの私の主張は、企業の社会的責任という倫理的概念は他者に対して応答する責任として理解することが最も妥当であるということである。そしてこの他者に対する応答責任の内容は、他者が正当なものとして受け入れることのできる理由を示すことである。

企業の社会的責任を正当な理由の提示を内容とする応答責任として捉えるなら、次に問題になるのは正当な理由とは何かということである。人はさまざまな理由に対して正当であると言い得る。そして正当な理由の内容は人によって異なるかもしれない。とすればわれわれは企業倫理において正当な理由を構成する要素を明らかにするよう求められるだろう。この正当な理由は人々の活動の種類によって微妙に異なり得るものである。そしてわれわれは企業倫理という領域で経済活動における行為の正当な理由を明らかにすることを目指すことになるので、そのためには経済という人間活動の特性を十分に理解したうえで正当な理由の構成要素を示すことが必要になる。私は第三章でこの問題を扱うが、そこでの私の結論は、経済活動における応答責任という考え方の中で求められる正当な理由の構成要素は公正という要素であるというものである。この第三章までの三つの章は私の企業倫理における基礎理論を説明することに充てられる。

第四章と第五章はケーススタディである。これらの章では第三章までで示した私の企業倫理理論を用いるなら、企業倫理における具体的な問題は倫理的にどのように考えることができるかということを示すことが目的となる。第四章で取り上げる問題は内部告発である。内部告発は企業倫理において非常に注目を集めた問題である。その論争の焦点は企業外の一般公衆の利益を守るために、組織の内部的規則に違反して不正に関する情報を外部者に知らせることは倫理的に正当な行為とみなせるかという点にあった。ある論者は内部告発は道徳的義務であると主張し、別の論者は義務にはなりえないと主張する。私は内部告発は非常に限定された条件の下でのみ義務とみなしうるという見解を取るようになるが、内部告発に関してより重要な問題は企業と従業員および公衆の間における公正な関係の実現であるという点を強調するつもりである。第五章では組合結成の権利を題材に企業経営者と従業員の公正の問題を論じる。ここでの主要な論点は経済領域における公正さは単に経済的効用の公正な配分によって達成されるものではなく、権利のような非効用的な価値の配分の公正さにも関わるということを示すことである。

第六章では企業倫理を確立するための制度の問題を取り扱う。企業が組織であり、かつ多様な価値観を持つ人々の集合である限り、そこでは必ず企業活動における判断を統制する制度が必要になる。これらの判断のための制度は意思決定システムと呼ばれるが、倫理的問題の判断も企業の業務の一部である以上、このようなシステムが必要である。私はこのようなシステムを「倫理的意志決定システム」と呼ぶ。第六章では応答責任と公正を基礎とする私の企業倫理理論に基づいて、企業構成員の適切な倫理的意思決定に資する倫理的意思決定システムを提示することを試みる。

以上が本論文全体を通した私の狙いと論文構成の概要である。私の狙いが本論文によって達成されることを祈りつつ、企業の社会的責任に対する議論を始めることとしたい。

第一章 企業の社会的責任論(CSR)における責任概念

1. はじめに

今日多くの企業は、企業の倫理的活動を確保するための経営理念として企業の社会的責任 (corporate social responsibility: CSR) という考え方を採用している。このような状況の背景には、多発する企業不祥事を防止するための効果的な対策が必要であるという現実的な理由がある。しかしより根本的な理由としては、企業は以前のように社会の他の構成員に与える影響を考慮することなく自由に企業活動を行うことはもはや許されず、その行動によって影響を受ける関係者の利益や権利を尊重しつつ活動しなければならないという企業と社会との関係に関する認識の変化がある。

このような認識の変化に伴って、企業はさまざまな方法で社会的責任を果たすべく CSR 活動を展開している。しかし他方で、CSR は企業の倫理的な行動の確保に有効な施策なのかという疑問も提起されている。このような疑問が提起される理由のひとつには、CSR という概念がはらんでいるある種の曖昧さがあるように思われる。企業は社会的責任を果たすべきだという考え方そのものについては誰もが認めるところであろう。しかし、そこで言われている企業の社会的責任とは具体的にはどのようなものなのか、あるいは企業は誰に対し、どのような責任を、どの程度負っているのかということになると、CSR という概念は明確さを失ってしまうように思われる。

このことは企業の社会的責任という考え方の歴史を振り返ってみるとよく理解できる。企業の社会的責任という考え方そのものは特に目新しいものではない。企業経営者の義務の中には所有者たる株主への義務だけではなく、社会に対する義務も含まれるという考え方は、20 世紀はじめにアメリカで行われたバーリ・ドッド論争の中にすでに見ることができる¹、1960 年代のアメリカでは、公民権運動等の社会正義の達成に関して企業も責任を果たすべきだという議論が盛んに行われた。しかしこのときには企業の社会的責任という考え方は企業の倫理的行動原理として定着しなかった。ブーフホルツとローゼンタールは定着しなかった理由をいくつかあげているが、ひとつの理由は、企業の社会的責任論は企業がおかれている競争的な環境を考慮に入れていなかったためであると述べている。個々の企業がいくら社会的責任を果たそうと思っても、競争的環境によって他の企業と歩調を合わせることができない以上、企業は競争上不利になることを受け入れてまで社会的問題に資源を投入することができなかった²。

現在の企業の CSR 活動に対する懐疑もまた、このような過去の企業の社会的責任論の失敗に影響されているように思われる。企業は社会的責任を掲げるが、他方で私的経済組織として競争を勝ち抜き、利益を生み出すという使命もある。とすれば社会的責任が利益

¹ 1930 年代から 50 年代にかけてバーリとドッドの間でなされた経営者の受託義務をめぐる論争。ドッドは経営者の受託義務は株主だけでなく他のすべての関係者に対しても拡大されるべきだと主張したのに対し、バーリは経営者の受託義務の拡大は経営陣への権力の集中を招くとしてバーリの主張に反論した。両者は株主の所有権が経営者の受託義務の唯一の根拠ではないという点では一致していた。しかし受託義務の委託者を株主以外の関係者に拡張して関係者の利益の実現をはかることと、受託義務を拡大することによって経営陣へ権力が集中することのどちらが企業と利害関係者の利益となるかについて異なる見解を持っていた。ドッドの主張は現代のステイクホルダー理論の先駆けであったと評価する論者もいる。バーリ・ドッド論争の概要については Goodpaster, K.E. 2001, Boatright, J.R. 2001 を参照。

と相反するとき、企業は利益を犠牲にしてまで社会的責任を果たそうとはしないのではないかという疑念である。企業の言う社会的責任とは、結局のところ自己の利益を損なわない限りで果たすべき責任に過ぎないのではないか。

このような疑念に応えるためには、なにより CSR における責任の意味・内容を明確に示すということが不可欠であると思われる。先に述べたように CSR に対する疑念の多くは責任の内容や範囲に関する不明確さに起因しているからである。

企業の社会的責任を明確に示すには二つの方法があるだろう。ひとつは CSR の対象となる関係者を具体的に特定し、それらの関係者に対して企業が持つ責任の具体的内容を提示するという方法である。この方法による CSR の明確化は企業倫理綱領・行動基準の策定とその実践という形をとる。そして周知のとおりこの方法はすでに多くの企業で実行されている。

もうひとつの方法はより理論的なものである。この方法では企業が社会各層に対しどのような具体的な責任を負っているのかということよりも、企業がそのような責任を負わねばならないのはいったいどのような理由によるのかという問題に焦点をあわせる。この責任概念の明確化という問題は抽象的ではあるが重要である。というのもなぜ企業がそれを責任として引き受けねばならないのかという点についてしっかりとした理由付けができなければ、その責任が本当に果たさなければならないものなのかが曖昧になってしまうからである。1960 年代の企業の社会的責任論が成果を残すことなく衰退した原因のひとつは、企業が負うべき責任のあり方について説得力のある理論が示されなかったことにあると思われる。当時のアメリカで、企業が担うべき責任と考えられていたのは人種差別などの社会的問題の解決であったが、なぜ企業がそのような社会的問題を解決する責任を負っているのかという理由については説得力のある根拠が示されることはなかった。責任を負うべき確固たる根拠が示されなかったことがひとつの理由となって、当時の企業の社会的責任論は衰退していった。

もし CSR を基礎づける説得力ある根拠が示されなければ、現在の CSR 論も過去にそうであったのと同様に再び衰退していくことになるかもしれない。なぜ企業は社会的責任を負うのかということについて確固たる理解と正当性への確信を欠いたまま倫理綱領や行動基準を作っても、それらを有効に機能させることは難しいだろう。企業の社会的責任に関する理論的基礎付けは行動基準や倫理綱領の実効性を確保し、持続的な CSR 実践を可能にする前提条件として不可欠なものである。

本章ではこの責任の根拠に関する理論的な考察をテーマとしたい。そのために私はまず責任という倫理的概念の分析から議論を始めることとする。責任という倫理的概念の本質についてはさまざまな解釈があり、どの解釈を責任の本質と捉えるかによって責任の意味は大きく異なることになるからである。

2. CSR の定義から見た企業の社会的責任の特徴

CSR における責任とはどのようなものかを知る手がかりとして、はじめに CSR の定義について考察してみたい。

² Buchholtz, R.A. and Rosenthal, S.B. 2002. pp.304-6.

CSR については学術的立場からも実務的立場からもさまざまな定義がなされている。これらのうちのいくつかを取り上げて分析してみよう。デイビスとブロムストロームによれば企業の社会的責任とは「意思決定者が自己利益とともに社会全体の福利を守り、社会を改良するような行動をとる責務」³である。またエプスタインによれば企業の社会的責任は「主に特定の問題に関する（ある規範的な基準に基づく）組織的な決定によって、関係するステイクホルダーに悪影響ではなく有益な結果をもたらすという成果を達成することに関係する」⁴と定義される。さらにキャロルは「ビジネスの社会的責任はある時点で社会が組織に対して抱く経済的、法的、倫理的、裁量的（フィランソロフィ的）な面での期待に答えることである。」⁵と定義している。

また、世界標準化機構（ISO）の社会的責任に関するアドバイザリーグループがまとめた「社会的責任に関する作業部会報告書」によれば、社会的責任に関するさまざまな見解の中には次の 7 つの要素が共通して含まれている⁶。

- （1）CSR は社会におけるビジネスの役割と企業に関わる社会の期待に関するものである。
- （2）CSR は自発的な概念と考えられ、法令遵守と、法令遵守を超えた社会貢献活動を想定もしくは包含する。
- （3）CSR は経営者、経営者の自発的取り組み、社会への影響の管理、経営システムなどに関係する。
- （4）CSR はビジネス活動の社会への影響とその結果（肯定的・否定的両面を含む）に焦点を当てる。
- （5）CSR は現在行われている日常的なビジネス活動に関わるもので、フィランソロフィーとも無関係ではない。
- （6）CSR は社会・環境・経済的側面での成果を評価し改善することに関わり、持続的発展の目的を促進するのに貢献しうる。
- （7）CSR はビジネス活動によって影響を受ける人々への活動を特定し、それに関与し、また報告することに関わるものである。

これらの定義から CSR において考えられている責任の特質について考察してみよう。

第一の特質は、CSR における責任とは未来に向けられた責任であるということである。責任という概念は未来においてある出来事を発生させる（もしくは発生させない）という意味での責任であるのか、過去において発生した事態に対して補償したり、道徳的非難を受けたりするという意味での責任であるのかという点で区別することができる。CSR の定義をこの区分に照らしてみると、CSR における責任は将来における社会貢献や不祥事の防止を念頭に置いているという点で未来に対する責任という性格を持つ。

第二に、CSR における責任は社会に一定の望ましい状態を作り出すことを目的とした結果に対する責任であると考えられている。この結果に対する責任は社会に対して損失や損害をもたらす行動を防止するという消極的な責任と、社会に対して有益な結果をもたらす

³ Davis, K. and Blomstorm, R. L. 1975. p.39.

⁴ Epstein, E. M. 1987. p.104.

⁵ Carroll, A. B. and Buchholtz, A. K. 2006. p.35.

⁶ ISO Advisory Group on Social Responsibility .2004. pp.28-9.

という積極的な責任という二つに分けられる。水尾と田中はこの二つの要素をそれぞれ「積極倫理」および「予防倫理」と呼び、CSRの根本的な倫理概念と位置づける⁷。

第三にCSRにおける責任は関係者からの期待に対する応答という性格を持つと考えられている。この責任は具体的には企業は関係するステイクホルダーからの期待や要請に応えなければならないということであり、企業にはある結果を生み出すという意味での責任と共に、他者に対して応えるという責任も負っていると考えられる。

以上の考察をまとめると、これまでに示されてきたCSRの定義から見て取れる企業の責任とは、「関係者からの期待に応じて未来において望ましい状況を作り出す企業の責任」であると要約することができるだろう。しかしこの要約は前節で引用したさまざまなCSRに関する考え方をまとめたものに過ぎない。われわれがCSRにおける責任の概念を把握するには、より洗練された概念枠組みによる分析が必要であろう。次節ではこの作業にとりかかることとしよう。

3. 「責任の類型」から分析した企業の社会的責任の特徴

前節ではCSRに関するさまざまな定義を整理してみた。本節ではこれらの特徴を理論的に把握するために、責任に関する概念類型をもとに、さらに深くCSRにおける責任概念を分析していくこととする。

責任概念の類型についてはさまざまな分類の仕方があるが、近年瀧川が過去の責任概念の研究を踏まえた体系的な責任概念の類型化を行っている。そこでここではCSRにおける責任概念を分析するための枠組みとしてこの瀧川の提示する責任類型⁸を用いることとする。

瀧川が提示する責任の分析枠組みは三種類の概念的枠組みによって構成されている。第一の概念的枠組みは、「責任発生状況」である。第二の概念的枠組みは「責任概念」である。第三の概念的枠組みは「責任実践解釈」である。以下ではまずそれぞれの概念的枠組みの内容を概観してみることにしよう。

第一の概念枠組みである「責任発生状況」とは、問題となる責任が過去の行為や出来事に関する責任を問うような状況下にあるのか、未来に関わる責任を問う状況にあるのかという点から見た責任概念である。瀧川は未来においてなされるべき行為に対して責任を問うような状況を「未来責任状況」、過去の出来事に関わる責任を問うような状況を「過去責任状況」と呼ぶ。

第二の責任概念の枠組みである「責任概念」は、責任という言葉の意味に関する分類基準である。責任という概念はその意味によって①関与責任、②負担責任、③責務責任の三種類に分類される。①の関与責任とはある出来事を引き起こした原因という意味での責任である。責任が問われるべき問題が発生した場合、そこには必ず原因となった人間の行為や自然的事象などがある。関与責任はこのような因果関係の観点から見た責任概念である。関与責任は理論的な責任概念区分であり、われわれの日常的な責任の観念からすると理解しにくいのが、わかりやすく言えば「ある人（あるいは事象）がある出来事の原因である」

⁷ 水尾・田中 2004. pp.7-9.

⁸ 瀧川 2003. pp.15-46.

という意味での責任概念である。通常われわれがある出来事について誰かに責任があると言うときには「その人の行為が出来事の原因である」という認識と「その出来事を引き起こしたことについてその人は責められるべきである」という認識を表現しているが、関与責任とは前者の認識に関わる責任概念である。われわれは通常ある行為が出来事の原因であることを「責任がある」とは表現しないので、関与責任という概念は日常使用する責任という言葉とはそぐわないとを感じるかもしれない。しかしある出来事の原因がその人の行為ではない場合、「責めるに値する」という後者の意味での責任も発生しないので、関与責任は責任概念を構成するのに不可欠な要素である。

②の負担責任は、刑罰や損害賠償および道徳的非難などを負うべきであるという意味での責任である。関与責任が行為と結果の因果関係の次元における責任概念であるのに対し、負担責任はある不正な行為によって生じた不利益を負担することを責任の意味と捉える責任概念である。不利益の内容としては経済的損害に対する補償や道徳的非難を受け入れることなどがある。

③の責務責任は行為者がある地位や立場あるいは役職などを占めることによって発生する責任を意味する。たとえば親の子供に対する養育の責任や取締役の業務執行監督責任などがこの責務責任に該当する。

第三の概念枠組みである「責任実践解釈」は、われわれが責任を問うという行為を行うときに実際には何をしようとしているのかという問責者の意図の観点から構成される分析枠組みである。これまでの二つの概念枠組みにおける責任概念は、責任の発生する状況や責任の意味に関する認識としての責任概念である。これに対し「責任実践解釈」は、責任を問う者は相手に対し何をさせようとしているのかという行為者の実践的意図に着目した概念枠組みである。瀧川によれば責任実践解釈としての責任は（１）負担責任と（２）応答責任の二つに区分できる。

（１）の負担責任は前述した第二の概念枠組みである「責任概念」における負担責任の概念に基づいている。「責任概念」における負担責任が責任の意味を記述するものであったのに対し、責任実践解釈における負担責任はわれわれが責任を問うときの意図を記述するものである。この考え方によれば、われわれが誰かの責任を問うときにはその人に負担を負わせることを意図していることになる。たとえば交通事故を起こした人に対しわれわれが「彼には責任がある」と述べるとき、われわれはその人に道徳的非難を帰属させたり、事故によって発生した損失をその人に負担させたりすることを意図しているのである。

これに対し応答責任とは「・・・責任を問い、責任に答える過程を責任の中心的理念として、その観点から責任実践を捉える解釈」⁹であり、『「答える責任」を中心的理念として責任実践を解釈する」¹⁰考え方である。この考え方によれば、われわれが他者の責任を問うときに意図していることは、われわれの問いかけに対し他者に適切に応答してもらうことである。先の例で言えば、交通事故を起こした人に責任を問うときには、われわれはその人に事故を起こした理由について納得のいく説明をしてもらうことを意図しているのである。

⁹ 瀧川 2003.p.127.

¹⁰ 同上 p.127.

これらの責任概念の枠組みに当てはめるならば、CSRにおける責任はどのような責任概念として構成することができるだろうか。第一の「責任状況」に関して分析するならば、CSRは「未来責任状況」における責任の問題であると考えられる。CSRは第一義的にはこれから行われる企業の活動において、関係する社会各層に対して負う責任を考慮に入れて活動することを約束するものである。この意味でCSRは社会に対する企業の将来的な貢献を主たる内容とする未来責任状況に分類される。第二の「責任概念」の枠組みでは、CSRは「責務責任」の一種であると言える。企業は社会において財やサービスを分配する役割を果たしている。そして企業は社会においてこの役割を果たす際に多くの利害関係者と関わりをもち、それに伴いこれらの関係から発生する責任を利害関係者に対して負うことになる。このように考えるとCSRは企業が社会において果たす経済的役割から生じる責務責任に該当すると言えるだろう。

第三の「責任実践解釈」の観点からは、CSRはどのように位置づけられるだろうか。すでに述べたように、企業には社会に対して望ましい状態を生み出す責任が課せられていると考えるなら、CSRは負担責任であると解釈できるだろう。企業はステイクホルダーに対しその権利を侵害したり身体的・経済的不利益を与えたりすることがないように行動しなければならない。またより積極的なCSRの実践として、地域社会への貢献活動やフィランソロフィー活動を行うことなども期待されている。このように企業は未来において社会にある望ましい状況を作り出し、望ましくない状況の発生を防止するという負担責任を負っている。

しかし他方で企業はさまざまなステイクホルダーから寄せられる企業活動への疑問や要請あるいは期待といったものに誠実に応答していくという責任も負っていると考えられる。この点でCSRには応答責任という性格も含まれている。

このように考えてみると、責任実践解釈の点ではCSRは負担責任と応答責任の両方の性格を持っているように見える。しかしこの責任実践解釈におけるCSRの理解は適切なものと言えるだろうか。この点に関する見解はCSRを負担責任と捉えるべきか応答責任と捉えるべきかという問題は、責任実践概念として負担と応答のどちらがより基底であるかによって決まる問題である。この点に関し私の結論を先取りするならば、私は責任実践概念として応答責任は負担責任よりも広い本質的な責任概念であり、CSRもこの応答責任概念のもとに理解されるべきだと考える。この問題については第二章で理論的な考察を行うつもりである。そして本章ではより実践的な観点からCSRを応答責任として理解することが重要であることを示すこととしたい。私はCSRを負担責任として理解するなら、企業のCSR実践は有効に機能しないと考える。次節では負担責任としてのCSR活動がうまく機能しない理由について、実際の企業のCSR活動に即して考察することとしよう。

4. 負担責任としてのCSRの有効性と限界

すでに述べたとおりCSR実践は負担責任と応答責任の二つの側面から理解することが可能だが、このうち負担責任としてのCSR実践は現在すでに多くの企業によって実施されているステイクホルダー・マネジメントの中に具体化されていると考えられる。

企業倫理におけるステイクホルダー理論は、企業を所有者である株主の権利や利益にのみ責任を負う私的経済制度として捉えるのではなく、株主以外の多くのステイクホルダー

に対してもその利益や権利を尊重する責務がある組織体とみなす企業観に基づくものである¹¹。そしてこのステイクホルダー理論と CSR を組み合わせると、企業の社会的責任は多様なステイクホルダーの権利や利益を守り、さらに権利や利益が尊重されるような状況を作り出すことであるということになる。

このような理解のもと、多くの企業はステイクホルダーの権利や利害を具体的に特定し、その保護や促進を実現させるための行動のあり方等を規定してきた。これらの明文化された規定が「倫理綱領」や「行動基準」と呼ばれるものである。企業構成員は企業活動に際してこれらの規定を参照することが要求され、その結果企業活動の法的・倫理的妥当性の確保や社会への貢献等が実現されることとなる。

上記のような負担責任の観点から構築される CSR 実践には多くの有益な効果がある。第一に規定を策定する過程で、企業は各ステイクホルダーに対する義務や利益を具体的に認識することができる。このような認識を得ることによって、企業構成員は企業活動が社会に与える影響力の強さを認識することができ、それによって企業活動における倫理性や法令遵守の重要性を認識することができる。また倫理綱領や行動基準という具体的な行動指針を利用することにより、企業構成員は日常の業務活動においてなすべき倫理的行動を決定することができるようになる。また経営者から見れば、企業として社員が従うべき指針を定めることによって、事業活動に関する倫理的正当性の判断を社員個々人の倫理観に任せる場合に比べて、企業活動の適法性や倫理性を斉一的に確保することが可能になる。

このようにステイクホルダーに対する責任を特定し、それらの責任に即して倫理綱領等を制定してその責任を遂行できる体制を整え、最終的に望ましい社会を実現させるという規定制定一遵守型の CSR 活動は、負担責任の遂行を主たる目的とする負担責任型 CSR と呼ぶことができるだろう。しかしこの負担責任型の CSR 実践は非常に有効である反面、さまざまな弊害の生じる可能性がある。

第一に負担責任的 CSR 実践は、規定遵守こそが CSR 実践の最終的な目的であると考えられる傾向を生み出すおそれがある。言うまでもなく負担責任型 CSR の目的は、規定遵守そのものではなく規定遵守を通じて社会と企業の間には良好な関係を作り出すことである。この目的を達成するためには、規定を遵守することが本当にステイクホルダーからの要請に応えることにつながるのかという点に常に注意を払う必要がある。企業がこのような不断に要求される努力を怠り、現行の規定を遵守してさえいれば企業の責任は果たされるという意識に陥るならば、多様なステイクホルダーの要請に対する企業の柔軟な対応は困難になるおそれがある。

第二に負担責任的 CSR 実践は、各ステイクホルダーとの間にある権利義務関係の尊重や相互利益の実現という考え方の上に成り立っているため、直接的に権利や利益の侵害を伴わないような問題に対応する場合に難がある。このような問題の典型的な例は説明責任に関わるものである。企業はしばしば経営の現状や、同業他社では発生しているが自社では発生が確認されていない倫理的問題等について説明するよう要求されることがあるが、このような責任はステイクホルダーの権利や利益の実現を内容とする負担責任とは異なり、要請への応答そのものを責任の内容とする応答責任である。このようなケースにおいて負

¹¹ ステイクホルダー理論に関する倫理学的根拠を提示した論稿としては Freeman,R.E.2001 を参照。

担責任的な観点から CSR 実践を考えるなら、われわれは説明責任の必要性を立証することはできないだろう。そうだとすれば企業は消費者等に対する説明責任を無視ないし軽視することは不当ではないということになってしまうかもしれない。

第三に負担責任的な CSR 活動は、企業の意味決定プロセスの手続的正当性を軽視する傾向を生み出すおそれがある。ステイクホルダーが企業に求めていることの中には、結果として自分たちの権利や利益が守られるということのほか、意思決定の過程で十分に自分たちの意見が考慮されるか否かということも含まれている。企業が意思決定に際して結果の妥当性しか考慮に入れないならば、ステイクホルダーが求めている企業とのコミュニケーションを通じた意思決定への関与という要求は軽視されることになりかねない。

最後に負担責任的 CSR は、すべてのステイクホルダーに対して望ましい状況を生み出すことができないような問題について十分な解決策を提示することが困難である。このような問題の典型として考えられるのが工場閉鎖に関わる倫理的問題である。企業経営上工場の閉鎖が不可避である場合、当該工場に関係していた取引先企業や地域社会、従業員に対してまったく不利益を与えないというわけにはいかない。このような場合に企業がとりうるもっとも倫理的な行動とは何かを考えると、負担責任とは別の責任概念が必要になるだろう。

実際のところ企業はこれらの問題をすでに認識している。倫理綱領や行動規定については常に見直しが必要であるということは多くの企業によって認識されているし、ステイクホルダーとのコミュニケーションを企業の重要な責任として掲げている企業も多い¹²。しかし現状の CSR 実践の考え方では、これらの責任は負担責任を果たすための付随的な責任であると考えられているように思われる。だが企業が社会的責任をより十全に果たしていくためには、これらの責任を負担責任同様独立した固有の社会的責任として認識する必要がある。そしてこのことは、CSR 実践の根拠として応答責任と負担責任のどちらをより基本的な責任概念と考えるかということに密接に関係しているのである。

5. 応答責任としての CSR 実践の意義

応答責任が CSR にとって本質的な責任実践概念であると認識することは、CSR 実践においてきわめて重要な意義を持つ。第一に応答責任の概念は倫理綱領や行動基準によって企業が負うべき責務を認識する手段として不可欠である。倫理綱領や行動基準において規定されるべき社員の具体的な行動様式は、関係するステイクホルダーが何を企業に期待し要請するのかということを把握することなしには決定できない。規定遵守という手法で企業の倫理的行動を確保しようとするならば、そのような規定は企業外のステイクホルダーからの疑問や要請に応えうるものでなければならず、したがってステイクホルダーが納得し得る正当な理由を示していなければならないだろう。このように企業がステイクホルダーからの要請等に鋭敏に対応する姿勢をとり続けることができるようになれば、規定依存的な硬直した CSR 実践や規定の陳腐化を防ぐことができる。また社会の変化によって新たに生じる問題への対応の遅れといった事態を未然に防止することも可能になるだろう。

¹² ほとんどの企業がコミュニケーションの重要性を倫理綱領や行動基準に盛りこんでいるが、代表的な企業として東京電力、資生堂などが挙げられる。資生堂.2004.および東京電力 2005.を参照。

第二に応答責任という概念を受け入れることによって、企業は各ステイクホルダーとのコミュニケーションそれ自体を企業の責任として認識することができるだろう。応答責任という考え方を受け入れるなら、各ステイクホルダーとのコミュニケーションは、ある望ましい結果を生み出すための手段としてではなく、結果に拘わらず企業が実践しなければならない倫理的活動であると位置づけることができる。これによって企業は、ステイクホルダーとのコミュニケーションを行わなくても結果として正しい企業行動が確保されるなら、ステイクホルダーとのコミュニケーションは必要ではないとする考え方を払拭することができるだろう。

第三に、企業は応答責任の一部である正当な理由を提示するという責任を引き受けることによって、ステイクホルダー間の利害対立を引き起こす問題に対処する倫理的指針を得ることが可能になる。CSR をステイクホルダー全体の利益が促進されるような状態を作り出す負担責任として理解する限り、誰かが不利益を被ることが避けられない問題については解決が困難となる。応答責任を CSR の根源的な責任概念として認識するならば、企業は CSR を「避けられない不利益の配分についてステイクホルダーが納得できるような正当な理由を示す責任」と捉えることができる。このような問題の例として宮坂は工場閉鎖の例を挙げている。第4節でも触れたとおり企業が工場を閉鎖せざるを得ない場合、関係するステイクホルダーの多くは多かれ少なかれ不利益を被らざるを得ない。従業員は解雇や不意の配転を余儀なくされる可能性があるし、企業と密接なつながりを持っていた関連企業や地域社会は相当なダメージを受ける。たとえ企業がどんなに良心的に対応しても、これらのステイクホルダーが全く何の不利益も受けたくないような解決策を提示することはほぼ不可能である。そうであるとするならばこのような場合に企業が負うべき責任は、不利益を被るステイクホルダーに対して、考えられうる経営上の選択肢の中で工場閉鎖が最善の解決策であることを説明し、同意を得るよう努めることである¹³。このように不利益の発生が避けられない場合、企業が負うべき説明責任は応答責任という概念によってのみ基礎付けられる。なぜなら応答責任は正当な理由の提示という負担責任にはない責任実践のありかたを含む責任概念だからである。このようにステイクホルダーに対する不利益の発生が避けられないような問題を解決するための指針として、応答責任は妥当かつ実効性のある論拠を提供できるのである。

6. おわりに

企業倫理の実践において CSR という考え方がもたらした影響は大きい。責任は基本的に特定の他者との関係に基づく倫理概念であり、個別具体的な関係者に即して倫理的問題を考えることを可能にする。責任が持つこの特質とステイクホルダー理論という理論的枠組みを組み合わせることによって、企業は倫理的行動のありかたを具体的かつ現実的に考えられるようになった。

これにより多くの企業が社会的責任の観点から倫理綱領や行動基準を作成し、企業倫理に関わる制度的な整備を進めることができた¹⁴。「企業は社会に対してどのような責任を果

¹³ 宮坂.2003. pp.208-9.

¹⁴ 企業倫理規範の制定が完了している企業は増加している。福永らの調査によれば、企業倫理規範制定済みの企業は94%に達している。(福永・山田・中野.2005.)

たすべきか」という負担責任としての CSR 実践は定着してきたと言えるだろう。

しかし負担責任としての CSR 実践には第 4 節で述べたような限界がある。これからの企業の CSR 活動に期待されていることは企業が果たすべき社会的責任を特定し、規定を定め、組織的に規定遵守を実践するという段階から、変化する社会からの要請に即応しつつ実効ある社会的責任の遂行を持続させるという段階へと移行することである。この新たな期待に応えるために、企業が CSR における責任の意味や責任実践の意味を再考することは有益であるように思われる。本章ではそのような一段階上のレベルの CSR 実践を実現させるための基本的な考え方として応答責任概念に基づいた CSR という考え方を提示した。応答責任という責任概念を導入することによって企業は倫理綱領等の陳腐化や規定依存的体質の発生を防ぎことができる。またステイクホルダーとのコミュニケーションに独自の意義を与え、さらにステイクホルダー間で利害が対立するような問題において企業がとるべき倫理的行動を決定することが可能になる。

また応答責任の概念を導入することによって企業は、ステイクホルダーとのコミュニケーションを推進するための社内制度を制定したり、倫理綱領等のメンテナンスなどを円滑に行ったりすることができるようになるだろう。このように CSR 実践を持続的発展という新たな段階へ進めることによって、企業は冒頭に述べたような CSR の実効性や定着に対する懐疑論を払拭し、実効ある倫理的企業活動を展開することが可能となるだろう。CSR 活動に関して企業は応答という観点からこれまでの活動のありかたを捉えなおすことが求められているのである。

第二章 応答責任概念の哲学的分析と企業倫理

1. はじめに

前章でわれわれは、企業の社会的責任を応答責任として理解すべきだと主張した。この考え方は、企業倫理が企業とそのステイクホルダーとの関係性の問題であるという認識から生じるものである。企業は多くのステイクホルダーと関係を結びつつ経済活動を展開する。その活動の過程で企業はステイクホルダーからさまざまな要請や期待を寄せられる。企業はこれらの要請や期待に応えることなしに活動を継続することはできない。したがって企業の社会的責任の最も根本的な要素は「応答する」ということである。これが第一章におけるわれわれの基本的な主張である。

しかし、この考え方にはいくつかの疑問があるだろう。まず想定される疑問は応答責任と他の責任概念との位置づけに関する理論的な観点からの疑問である。われわれは責任実践概念には応答責任と負担責任の二つの考え方があると述べた。そしてわれわれはこの二つの概念のうち、応答責任概念を採用するほうがより企業倫理の実践において有益な効果をもたらすと主張したが、この主張は理論的な根拠によるものではなく、実践的な有効性の観点から導き出されたものである。このような実践的観点から導き出された理由をもって応答責任の優越性を基礎付ける議論は、倫理学の領域では不十分な議論の仕方であると批判されるかもしれない。そうであるとすればわれわれは、実践的な観点からだけではなく理論的な観点から見ても応答責任は基底的な責任実践概念であるということを示す必要があるだろう。そしてそのような理論的な証明に加えて、われわれには応答責任と他の責任実践概念との関係を明らかにすることも同時に要求されるだろう。その場合最も重要な論点は応答責任と負担責任の関係を明らかにすることである。応答責任が基底的な地位を占める責任実践概念であるとしたら、負担責任にはどのような地位が与えられることになるのだろうか。負担責任はもはや擁護できない誤った責任実践概念なのだろうか。もしわれわれがそのように主張するとしたら、強力な反論にさらされることになるだろう。他者に対して何らかの責務を負担するという負担責任の概念は、われわれの責任に関する常識的な考え方の中では一定の妥当性を持つものと捉えられている。われわれには負担責任という責任実践概念を誤った概念であるとして捨て去ることはできそうもない。

責任実践概念としての負担責任には一定の妥当性があり、かつ応答責任は負担責任に優先する根源的な責任実践概念だと考えるなら、われわれはこの二つの責任実践概念がどのような関係にあるのかを説明しなければならない。そしてこの問題を考える上で重要なことは、応答責任と負担責任の区別がそれぞれの責任概念の根拠となる倫理的概念の差異と結びついているということである。前章で述べたように負担責任は何らかの善き状態の実現という考え方と密接に関係している。つまり責任を負担という観点から捉えるならば、われわれが責任を果たすと言うときに意図していることは、責任を負うべき相手に何らかの効用を与えることである。たとえば企業倫理の領域ではそれは消費者の豊かな生活の実現に寄与したり、株主に十分な配当を分配することかもしれない。このことは負担責任が善き生活の実現であるとか効用といった倫理的概念を基礎にしているということを意味している。これに対し応答責任は正当な理由の提示を内容とする責任概念である。このことが意味しているのは、応答責任は善き生活の実現や効用を倫理性の根拠とはしないという

ことである。応答責任の基礎となる倫理的根拠は善ではなく正しさである。しかし正しさという倫理的概念は必ずしも明確ではない。ことにわれわれがここで述べているように善き生活や効用と正しさを別のものと考えるとき、何が正しいことなのかを明らかにすることは非常に重要である。なぜならばわれわれは応答責任を基底的な責任概念とする立場をとる限り、効用や利益が充足されることを正しさの意味とみなすことができないからである。応答責任が善ではなく正の概念に依拠するとわれわれが主張するなら、われわれは正の概念を構成する要素を明らかにしなければならない。つまりわれわれは応答責任における「正当な理由」とはどのような要素を持つ理由であるのかということを明らかにしなければならない。われわれの本章におけるテーマは次の二つである。第一のテーマは応答責任と負担責任の関係を理論的に明らかにし、応答責任の優先性を証明することである。第二のテーマは応答責任における求められる「正当な理由」を構成する要素を明らかにすることである。

2. 責任を問うときわれわれは何を意図しているのか

負担責任と応答責任の関係を考えるにあたり、われわれはまず責任という言葉を使うときにわれわれが何を表現しようとしているかについて考えてみよう。このことを考えるときに注意しなければならないことは、責任という言葉が誰に対して向けられているのかということである。われわれは自分以外の他者に向けて責任という言葉を使った表現を使うことがある。同時にわれわれは自分自身に対して責任という言葉を含む表現を使うこともある。責任という言葉を含む表現は他人に対して向けられることもあるし、自分自身の状況を表現することもある。

責任という言葉を使って他人に対して向けられる表現の典型的な例は、「あなたはあることについて責任を取るべきだ」という表現である。われわれはまずこの他人を対象にした責任に関する表現について考えてみることにしよう。

たとえば私が誰かに対して次のように述べたとしよう。

「あなたはあなたが起こした交通事故に関して被害者に対し責任がある」

この表現は誰かが自動車の運転を誤って他人をはねてしまい、怪我を負わせたときに使われる表現である。このときの責任という言葉によって、われわれはどのようなことを相手に伝えようとしているのだろうか。

この場合責任という言葉によって私が表現しようとしていることは、第一に被害者の怪我の原因を作ったのはその人であるという認識である。責任という言葉の中には、因果関係についての認識が含まれていると言えるだろう。

第二に私がこの発言によって表現しようとしていることは、運転手は被害者の怪我について何らかの対応をするべき立場にあるという認識である。交通事故を起こして誰かを傷つけてしまったなら、通常運転手は被害者を救護し、しかるべき医療機関へ運び手当てを受けさせなければならない。またその怪我の治療費等を負担する責任も生じるだろう。さらに怪我によって働くことができなくなったなら、その間の賃金相当分を負担しなくてはならないかもしれない。ここで責任という表現に含まれているのは、被害者に発生する不

利益に関して運転者は負担しなくてはならないという認識の表明である¹。

第三の意味は運転者への道徳的な非難である。私は運転者が他者に怪我をさせたことは道徳的に不正なことであり、運転者は非難に値するという認識を持っているということを表現している。

最後に私はこの発言によって、運転者は上記の三つの私の認識、つまり、運転者は被害者の怪我の原因であり、怪我に伴う不利益を負担すべきであり、その行為は道徳的に不正であるという私の認識を妥当な見解であるとして受け入れよということを要求しているのである。

以上の考察をまとめると、ある人が他者に対して責任があると述べる発言は以下のよう
な要素を含んでいるということになる。

- 1) 行為と結果には因果関係が存在するという認識
- 2) 結果として生じた不利益については行為者が負担することが妥当であるという認識
- 3) 行為者が道徳的非難に値するという認識
- 4) 上記三点について、行為者は発話者の認識を正当なものとして受け入れるべきだという主張

次に私のこの発言を受けて、運転者が「私はこの事故について責任がある」と述べた場合、つまり責任という言葉を自分に対して使用する場合に含まれている意味について考えてみよう。運転者がこのような発言をするとき、運転手は前述の1) から3) について認識しているということを表現しているということができるだろう。運転手は自分がまさにこの事故の原因であり、被害者の不利益を償うという負担を負わねばならず、またその行為が道徳的非難に値するものだという認識を持っているのである。そして最終的にはそれらの認識を受け入れ、被害者に賠償したり道徳的非難を甘受したりする意志が自分にはあるということを表明しているのである。

ここまでの議論でわれわれが明らかにしたことは、責任を問うもしくは引き受ける旨の表現には少なくとも四つの分類可能な意味があるということである。この四つの責任は次のような責任概念として構成することができるだろう。

①因果責任

前述の1) で述べられている責任は、ある行為と出来事との間の因果関係に関する責任概念であるということができる。この意味で1) の責任は因果責任と呼ぶことができるだろう。この意味でわれわれが他者に対し責任と言う言葉を使うときに意味していることは「あの出来事の原因はあなただ」ということである。

②負担責任

2) の意味での責任は負担責任と呼ぶことができるだろう。この意味で責任は「ある行為によって他者に不利益を生じさせた者は、その不利益を償うべきである」ということを

¹ ここで使用されている「負担」という用語は責任を引き受けることによって行為者に生じる多様な責務や、引き受けられるべき制裁や補償を含む。具体的には責任を果たすための行為の履行義務や、責任の対象者への経済的補償などが含まれる。

意味している。

③倫理的責任

3) の意味での責任はある行為が倫理的な非難に値するという認識を示している。

④応答責任

4) のような責任は、応答責任と呼ぶことができるだろう。この応答責任という概念は他の三つの責任概念とは異なる性質を持つ責任概念である。その違いは先の三つの責任が行為の判断に関する責任概念であるのに対し、応答責任はそれらの判断の正当性の承認に関わる責任概念であるということにある。

交通事故の例で言えば、運転者の運転行為と被害者の受傷について因果関係があるという判断に基づいて因果責任の有無が判定される。因果性を前提として、運転者にはどのような負担を負わせるのが適当かという判断に基づいて負担責任の有無が判定される。倫理的責任は、運転者の行為が倫理的な非難に値するという判断の表明である。これに対し応答責任は、行為者がそれらの判断について何らかの反応を返すことを求める責任概念である。発話者は因果性、負担の責務および倫理的な非難の該当性について行為者に自らの判断を提示する。そして行為者は発話者の判断に対して自己の見解を表明することを責任として負わされる。行為者は第三者による判断の提示を真摯に受け止め、それらの判断が正当であるか否かを自ら判断しなければならない。そして行為者はそれらの判断が正当であると認めるなら、その判断に沿った行動をとる必要がある。反対にもし発話者の判断に対して異論があるなら、行為者はその判断が誤りである理由を提示する必要がある。これが応答責任の一般的な内容であると考えられる。

3. 責任実践概念の本質は負担か応答か

前節では責任という倫理的概念は四種類に分類できると述べた。そして応答責任という概念は他の三つの概念と異なる内容を持つことを示した。この議論を踏まえたうえで、われわれは応答責任とその他の責任概念の関係を考えることとしたい。

しかしその議論に入る前に、われわれは責任を実践的概念という位相で考察しているということを再確認しておきたい。責任を実践的概念の面から考察するということは、第一章で述べたように責任の問題を「責任の意味は何か」という認識的位相ではなく、「責任を問うときにわれわれは何をしようとしているのか」という実践的な位相から考えるということである。われわれは本章での議論をこの位相で行う。われわれがこの方法を取る理由は責任とは実践的倫理概念であり、責任の問題を考える上で重要なことは実践の観点から分析することにあると考えるからである。

では考察を始めよう。まず因果責任であるが、この責任概念は責任実践概念というよりも、主として責任の構成要件に関わる概念である。われわれは責任を問うとき、行為と結果に因果関係を立証することを意図してはいない。行為と結果の間の因果関係が不明であるときや行為者が因果関係を否定しているような場合には、因果関係の存在を主張することもあるかもしれない。しかし、因果関係の存在を主張することそれ自体は責任を問うという実践的活動の本質的内容ではない。責任を問うという実践活動において、因果関係は問うことを可能にする前提条件である。この意味では因果責任という責任概念は実践的というよりも認識的な概念である。

これに対して負担責任と倫理的責任は実践的な概念である。この二つの概念は責任を問うという活動の中で人が意図している実質的な内容を示している。負担責任という概念の下では、責任を問うということは誰かに不利益の負担を帰属させることを意味する。また倫理的責任という概念の下では、責任を問うということは誰かに倫理的非難を帰属させることである。

この二つの実践的責任概念に対し、応答責任はまったく異なる意味を持つ。第一に応答責任は何かを帰属させるという目的を持たない。瀧川によれば負担責任は目的論的実践倫理概念として構成できる²。負担責任は誰かに不利益を負担させることを目的としている。瀧川は倫理的責任という概念を用いないが、倫理的責任も誰かに倫理的非難を帰属させることを目的とする点では目的論的責任実践に分類されるだろう。これに対して応答責任は他者に対して応答を求めることを内容とする。そこでは何らかの目的の達成は意図されていない。瀧川は応答責任と負担責任のこの違いを重視し、応答責任は負担責任よりも本質的な責任概念であると主張する³。瀧川がそのように主張する理由は、第一に負担責任では責任と制裁の差異が説明できないためである。責任実践の意味が負担の配分決定であるとすれば、それは不利益を課すことを目的としている点で制裁とほぼ同義である。しかしわれわれは責任と制裁を同一の概念とはみなさない。負担責任はこの点を説明できない。しかし応答責任を責任実践の本質と考えるなら、この説明は可能である。瀧川によれば応答責任とは「理由能力と証し立ての欲求を持つ者が問責する他者に対して自らの行為を証し立てる」⁴ことを内容とする責任実践概念である。責任と制裁の違いはこの証し立てという契機にあると瀧川は主張する。つまり制裁という概念はただ不利益を課すことそのものを唯一の内容としているが、責任には正当性の主張という要素がある。負担責任はこの正当性の立証という契機を考慮に入れることができない点で、責任実践概念としては不十分なのである。

応答責任が本来的な責任概念である第二の理由として、瀧川は負担責任では負担なき責任実践の意義を説明できないことをあげる⁵。責任を問うという活動の中には負担の配分を伴わない場合がある。一般に説明責任といわれるものが典型的な実例である。人がある人には真相を明らかにする責任があると述べるとき、そこで求められている説明責任においては何らかの不利益の配分は意図されてはいない。したがって負担責任論ではこの説明責任の意義を説明することができない。しかし応答責任は「責任実践の中核を、基準に従った負担の配分ではなく、当事者の対面的証し立ての過程に求める。」⁶よって応答責任は説明責任のような負担なき責任実践をも包含できる。

瀧川は自説を理由応答責任論と名づけ、真の責任実践概念は理由の立証にあると主張する。この考え方によれば、不利益の負担者を決定するという負担責任は理由応答責任に從属する付随的な地位を与えられることになる。われわれは責任を問うとき、第一に正当な理由の開示を求めているのであり、負担の帰属はこの正当な理由が立証できるか否かによ

² 瀧川 2003.p.120.

³ 同上.pp.161-64.

⁴ 同上.p.161.

⁵ 同上.p.161.

⁶ 同上.p.161.

って付随的に決定されるということになる。

瀧川の理由応答責任論は責任実践概念の理解としてかなりの説得力を持っていると私は思う。しかし私は応答責任が他の責任実践概念に優先するとする瀧川の説明はやや不十分であると感じる。その理由は瀧川が応答責任は負担責任では説明できない責任実践の形式を説明できるので優越的な地位にあるという説明をするところにある。瀧川は制裁と責任の区別を説明できる点で応答責任は負担責任より優れていると考え、また負担なき責任という責任の類型を説明できる点で応答責任は負担責任より優れていると説明する。これらの説明はたしかに妥当ではあるが、私はこのような説明が可能となる理由をさらに問うことで、応答責任が他の責任実践概念に優越するもっと根本的な理由を提示できると思う。

この点を明らかにするために、私は本章での最初の議論をもう一度振り返ってみたい。私は本章2. 1. で責任を問う者は同時に四つの意図を持っていると分析した。瀧川の理由応答責任論は、私のあげた四つの意図のうち第四番目の意図（応答を求めるという意図）に責任を問う行為の本質的な意味を見出すものである。そして他の責任実践概念はすべてこの応答を求めるという責任実践概念から派生する。私の分析によれば責任実践概念として理解できるのは二番目の負担責任と三番目の倫理的責任であるが、責任を問うものがこの二つの責任実践概念における意図（不利益を負担する人を特定しようとする意図と倫理的非難の対象者を決定しようとする意図）を実現させようとするなら、その前提として不利益を負担する理由や倫理的非難に値する理由が明確になっていなければならないだろう。負担責任を問う者は、ある人が不利益を負担するべき理由をきちんと提示できなければ負担者の確定という意図を実現させることはできないであろう。また責任を問われた側からの理由を聞くことなしに、つまり答責者からの理由応答を求めることなしに不利益の負担を決定することもまたできない。この点については倫理的責任においても同様である。この意味で応答責任は負担責任や倫理的責任を確定させるための前提としての責任の地位を占める。つまり応答責任は負担責任や倫理的責任を問うことを可能にするという意味において基底的な責任実践概念なのである。

このことが、応答責任が他の責任実践概念に優越する最も妥当な理由となると私は考える。このようないわば責任実践における応答責任の構造的な基底性によって、応答責任は負担責任に対して優越すると言いうことができるのである。

4. 理由応答責任に対する疑問—理由の正当性はどう判断するのか—

ここまで私が主張してきたことは、責任を問うという実践において最も基底的な責任実践概念は応答責任であり、正当な理由による応答という要素が責任を確定する営みにおいて根本的な地位を占めるということであった。この理解は責任実践の構造という観点からは妥当である。しかし理由応答を責任実践の基底的概念に位置づけるなら、このことによってわれわれに新たな問いを突きつけられることになる。その新たな問いとは応答責任における正当な理由とはどのようなものかという問いである。応答責任を基底的な責任概念と位置づける以前は、責任という概念は不利益の配分を決定する際に使われるものと考えられていた。しかし正当な理由を問いあうことを責任実践の内容と考えることになるなら、責任を果たすことの意味は相手に正当な理由を開示することとなる。相手に正当な理由を開示するという行為は倫理的正当性を主張することに他ならないのだから、責任を果たす

ことは道徳的正当化と言われる行為を行うことと同義であるということになる。そして道徳的正当化は一般的な倫理学における根源的な主題であり、かつ道徳の実践の場で行われていることに他ならない。このように応答責任論は責任の問題を一般的な倫理的問題へと引き込むことになる。そうであるとすれば、応答責任論においては提示された理由を正当な理由にする要件は何かということが課題となる。

この課題に答えるために、私はスキャンロンの社会契約論を手がかりとしてこの問題を考察していくこととしたい。というのもスキャンロンの社会契約論は正当な理由の提示という要素を倫理性の中心概念に据える倫理学理論であり、応答責任の基礎理論として最も適していると考えられるからである。

スキャンロンにとって倫理的であることの意味は、他者に対して理にかなった形では反論できない理由を提示することである。この考え方をスキャンロンは次のように定式化する。

「契約論が主張するのは、ある行為は特定の状況下でその行為を遂行することが、情報を与えられていて非強制的である一般的合意の根拠としては理にかなった形では誰もが拒否できないような、行為を一般的に規制するなんらかの一組の原理によって是認されないなら不正であるということである。」⁷

スキャンロンは道徳的に不正であるということは、他者が理にかなった形では拒否できない原理を行為の理由として提示できないことであると考ええる。スキャンロンがなぜ道徳的正当性をこのように捉えるに至ったかを簡潔に説明してみよう。

スキャンロンの議論の特徴は、道徳的正当性の問題を動機の点から考察していくところにある。彼の議論は「人は何によって行為を行うよう動機付けられるか」という問いから出発する。スキャンロンは人間の行為の動機となりうるものとして欲求と理由について検討するが、欲求は行為の動機にはならないと考える。スキャンロンは理由が動機となることを示すために、人が新しいコンピュータを購入する場合に何が動機になるのかという例を考察する⁸。この場合、人がコンピュータを購入したいと思うのはその人が新しいコンピュータを購入する欲求を持つからであると考えることができる。しかしスキャンロンは欲求を動機とするこの考え方は誤りであると述べる。スキャンロンによれば、人が新しいコンピュータを購入したいと考えるのは、その人がコンピュータを購入することに何らかの価値を見出しているからである。ある人にとっては新しいコンピュータを購入することによって仕事がより能率的に進められるということが購入する動機になるかもしれないし、別の人にとっては新しいコンピュータを持つことによって他人に自慢できるということが動機になるかもしれない。いずれにせよ人を行為に導く動機は欲求を満たすことではなく、その行為によって得られる結果が自分にとって価値があるという「理由」であるとスキャンロンは考える。

行為を導く動機が価値に基づく理由であるとするならば、次に問題になるのは人は何に価値を見出すのかということである。スキャンロンは価値には二つの類型があると述べる。

⁷ Scanlon1998.p.153.

⁸ Ibid.pp.43-4.

第一の価値類型は目的論的な価値である。この価値は何かを促進させることを内容とする価値である。先にコンピュータを購入する理由としてあげた仕事の能率向上の価値はこの目的論的価値にあたるだろう。従来価値という概念はもっぱらこの目的論的な意味で捉えられてきたが、スキャンロンは価値にはもうひとつの類型があると考ええる。そのもうひとつの価値類型は非目的論的な価値という否定的な形式で定式化されるが、この価値は他者に対してわれわれが負っている態度のあり方に関係している。このような価値の例としてスキャンロンは友情における価値をあげる⁹。われわれは友情に価値を見出すと言うとき、そこで意味されていることは友情を育むことによって何かよい状況が達成されるという意味で価値があると考えているわけではない。友情に満ちた人間関係が数多くこの世に存在すれば、そのような世界はよい世界であるということは言えるかもしれない。しかしわれわれは友情を育むことによってこのようなよい世界を作り出すことができるので、友情には価値があると考えたとすればわれわれは友情の価値について誤った考え方をしていることになる。スキャンロンは述べる。友情の価値とは友人に対して忠実であったり、友好的な関係を維持したりすることに見出される。これらの価値は目的を持たない。さらにこれらの価値はわれわれに友人という他者に一定の仕方でする理由を与える。

価値に対するスキャンロンの考え方において重要なことはこの非目的論的な価値が道徳性の本質的な要素となるということである。ある状況を促進するとかなんらかの目的を達成するという意味での価値は道徳性の本質とはなりえない。このことを説明するためにスキャンロンは次のような例をあげる¹⁰。水源地を所有している地主とその水源から流れ出す水を利用している近隣住民がいる。住民たちが生活していくためにはこの水源に頼らざるを得ない。そして住民たちは水の利用権について地主と交渉しなければならない。一方この地主は寛大ではあるが、他人から自分の振る舞いについて指図されることを嫌う性格である。したがって住民が水利権について強く要求を突きつけるならば、地主はその要求をはねつけるかもしれない。他方地主に水利権の要求をしなければ、彼は寛大であるので住民は必要な水を利用する権利を認めてもらえる公算が強い。このような場合、近隣住民や地主はどのような行動を選択するのが道徳的に正しいのであろうか。

この場合、目的論的価値概念を採用するなら住民がとるべき行動は権利主張を控えることである。そうすれば地主は寛大さを発揮し、住民に必要な水利権を認めてくれるだろう。そうすれば住民の生活は安泰であり、よき生活は実現される。しかしスキャンロンはこの考え方は道徳性に反すると考える。この場合確かに住民のよき生活が実現する可能性は高いかもしれない。しかし非目的論的な価値の観点から考えるなら、この解決策は不正である。友情の議論のところで見たように、われわれは対人関係においてある一定の様式で他者に関わることを非目的論価値として認めている。この事例ではわれわれは、地主は住民の水の必要性や水の確保のために与えられている水利権を考慮して、十分な水を住民に分け与えるべきだと考えるだろう。つまりわれわれは、地主と住民の人間関係ではそのような他者の状況への考慮というものが価値あるものであり、地主はこの価値を自分の行動を決定する理由として採用すべきであると考ええる。そしてわれわれはこの事例でどちらの価値を理由とする行為が道徳的であるかと問うならば、間違いなく後者の非目的論的価値に

⁹ Scanlon1998.pp.88-90.

¹⁰ Ibid.pp.192-4.

基づく行為を道徳的であると考えよう。スキャンロンはこのような考えから、人間が他者に対して負うものの価値のみが道徳的と認められる理由を形成できると主張する。

スキャンロンの議論の特徴は、第一に人間の行為の動機を価値に基づいて人間が持つ理由に求めることにある。第二にスキャンロンは価値には目的論的価値と非目的論的価値があると考え。そして第三に非目的論的価値を人間が他者に対して負うもの、すなわち他者への正当化可能性から生じるものと規定し、そこから道徳的原理が導かれると考える。この第三の考え方はわれわれがここで求めている行為の正当な理由を考える上で大変重要である。というのもスキャンロンは、われわれが通常行為の正当性を保証する倫理的原理（義務や責任など）がすべてこの「われわれが他者に負うもの」という考えから派生すると考えるからである。スキャンロンにとってある行為が道徳的に正しいか否かは何らかの倫理的概念に照らして判断されるものではない。むしろある行為に関する倫理的判断の基準は、その行為が行われる一般的な状況下でわれわれはその行為が他者に対して正当である（より正確には理にかなった形で拒否できない）と言えるかと考えることによって導き出されるのである。水利権の事例に即して考えてみるなら、われわれは地主が不正だと考えるのは、住民の権利や地主の徳性という倫理的概念をはじめから判断基準として採用しているからではない。そうではなく地主と住民という関係性の中でお互いがお互いに負うものはなにかと問うことから倫理的判断はスタートする。そしてこの関係の中でわれわれは地主が水利権を住民に認めなければ住民が苦境に陥るであろうという事実から、地主は住民に水利権を認めることが正当であると考えるのである。つまり、何が理にかなった形では否定できない原理かを考えることによって、住民の権利の尊重という倫理的原理が正当な原理として導き出されてくるのである。

しかしスキャンロンのこのような考え方には問題があるという批判があるかもしれない。というのは正当な理由が具体的な人間関係や状況によってかなりの影響を受けるとするなら、われわれが今問うている行為の正当性を保証するものは何かという問いに対し抽象的ないし概念的に答えることは困難であるように思われるからである。すでに述べたようにスキャンロンは何らかの特定の倫理的原理や概念から行為の正当性を判定するという思考様式をとっていない。ある道徳的概念—たとえば権利や義務など—が正当な理由となるのはわれわれが特定の人間関係や状況の中で他者に対して負っているものは何かを考慮した結果であって、あらかじめ権利や義務があることを想定しているからではない。

このように考えると、応答責任の中核的要素である「正当な理由」を構成する倫理的概念を明示することは困難であるという結論に至るように思える。この場合応答責任における正当な理由は、結局のところ状況倫理のように個々の特殊な状況の中でしか決定できないということになるように思える。

しかし私はこの考え方には同意しない。スキャンロンの理論には確固とした原理がある。それは倫理的考慮には他者を必ず含めなければならないという意味での公正という考え方である。この公正という考え方についてスキャンロンは次のように言及している。

「正と不正に関する社会契約論的分析において最初に想定されることは、原理を発見するという目的を共有する他者が理にかなった形で拒否できない原理を発見することである。次にこの目的はこの分析の領域に別の理由を導入する。たとえばこの目的を所与のものと

して認めるなら、どの原理を受け入れるのかを決定する際に他者の利害関心にまったく重みを与えないことは理にかなわないだろう。そのようなやり方で到達した原理をどうして他者が受け入れるだろうか？そしてこのことはわれわれをより複雑な問題へと導くが、その問題とはより正確に言うならさまざまな状況下でわれわれはどのように他者の利害関心を考慮に入れるよう要請されるかという問題である。」¹¹

ここでスキャンロンが述べていることは、倫理的な営みはまず誰もが理にかなった形では拒否できない原理を発見するという形式で行われるが、その次のプロセスとしてこのような原理の発見に際しては他者の利害関心を考慮に入れるということが不可避免的に要請されるということである。そして他者の利害関心をどのように考慮に入れるべきかという個別具体的な問題はその次の過程で考慮されるべきことと位置づけられている。この考え方を理解するなら、応答責任における正当な理由は決して特殊な状況においてのみ特定されるものではなく、他者の利害関心を考慮に入れるという要素を含んでいなければならないということがわかる。つまりこの他者の利害への平等な考慮という意味での公正が応答責任における正当な理由を構成する原理的な要素である。言い換えるなら、正当な理由を決定する際に他者の利害関心をまったく考慮に入れないような理由は決して正当な理由にはなりえない。つまり正当な理由を提示したいと考えるわれわれの倫理性は、公正という倫理概念を必然的に要請することとなり、この概念にもとづきわれわれは特殊な人間関係や状況の中で具体的な理由を模索するよう導かれるのである。

5. おわりに―応答責任と企業倫理―

われわれはここまで責任実践概念としてなぜ応答責任は基底적であるのかという問いを考察してきた。この問いに対する答えは、応答責任は理由の提示を内容とする責任実践概念であり、負担の配分や倫理的帰責はこの理由の提示を通じて可能になるという責任の構造的なありかたによって基底的な地位を占めるというものであった。そして第二の問題として応答責任における正当な理由を構成する要素は何かという問題を検討してきた。この問題についてのわれわれの答えは、他人の利害関心を考慮に入れるという意味での公正という要素を満たしていることが正当な理由を構成する要件であるというものであった。

この結論はわれわれの企業の社会的責任の理解にとってどのような意義があると考えられるだろうか。第一に考えられる意義は直截的である。われわれは企業の社会的責任を応答責任として理解することが必要である。企業は社会的責任をステイクホルダーに対する負担としてのみ理解してはならない。企業が社会的責任として引き受けるべきことは、社会各層から寄せられる期待や要請、あるいは批判に対して正当な理由をもって応えるという姿勢を維持するということである。企業が社会に対して具体的にどのような貢献をなすべきかとか、ステイクホルダーに対してどのような負担を負うべきかといった負担責任としての社会的責任は、この応答責任を実践した結果として明らかになることである。

この応答責任の基底性に対し、正当な理由に関する企業倫理の課題はより複雑である。われわれがスキャンロンの理論から得た結論は、正当な理由を構成する要件は他者の利害

¹¹ Scanlon1998,p.192.

関心に対する考慮であるというものであった。しかしスキャンロンが指摘するとおり、この公正という概念は度具体的な倫理的問題に直接的に回答を与えるようなものではない。具体的な倫理的問題に対して何が正当な理由になりうるかは、ある程度問題の特殊な条件に影響を受ける。このことは水利権の問題における正当な倫理的理由が地主の性格や住民との関係、そして住民の生活環境によって影響を受けていることを考えれば理解できるであろう。

さて、われわれが企業倫理において目的にしていることは、企業と社会各層との倫理的問題において一般的に正当な理由を保障する原理はどのようなものであるかを明らかにすることである。企業倫理において正当な理由を構成する要素を明らかにすることは、水利権の問題ほど個別具体的ではない。しかし他方で企業倫理は一般的な倫理理論ほど普遍的でもない。企業倫理はこの両者の中間に位置している。つまり企業倫理について考えることは、経済という特殊な人間の活動領域における倫理について考えることである。そこでわれわれの思考の対象となる人々は、なんらかの立場で経済活動に参加する人々である。また経済活動はそれ自体として原理的な規範を有しており、これらの条件はみな経済的行為主体としての企業の倫理を考える際にわれわれに影響を及ぼす。このことはまさにスキャンロンの言う「さまざまな状況下でわれわれはどのように他者の利害関心を考慮に入れるよう要請されるかという問題」なのである。したがってわれわれが企業の社会的責任において、何が正当な理由となりうるのかということを考えようとするならば、言い換えれば企業が従うべき倫理的原理は何かという問題に答えようとするならば、われわれは企業を中心とした経済活動の特殊性を考慮に入れた上で議論を展開する必要がある。そしてこの問題が次章におけるわれわれの課題となる。

第三章 企業倫理と公正

1. はじめに

われわれは第一章で企業の社会的責任(CSR)とは、応答責任であると主張した。第一章での議論を要約すれば、責任を果たすということの主要な意味は、行為者が自己の行動に関して正当な理由を提示するということであり、この意味から CSR の実践において企業に求められることは、企業活動の倫理的正当性について企業外の人々が納得できるような理由を示すということである。

CSR を応答責任として解釈するこの見解に対し、直ちに提起される疑問は正当な理由とはどのようなものかということであろう。この疑問は企業倫理の実践に携わる人々にとってはもっともなものである。企業が倫理的問題に直面したときにどのような行動を選択すべきかと考えるなら、企業内外の関係者に正当なものとして受け入れられるような理由にもとづいた行動を選択すべきである。しかし現実の問題解決に際して、何が正当な理由であるかを判断することはそれほど容易なことではない。考えられうる選択肢それぞれにそれなりの理由があり、即座に最も妥当な行動を選ぶことが困難であるという状況は十分に想定しうる。そうであるとするならば、倫理的に正当な理由を選択するために倫理的正当性を保障する実質的な内容を明らかにすることが要請される。

企業が守るべき実質的な倫理的原理を考える際に重要なことは、企業倫理は経済的活動という特殊な人間の活動を対象にしているということである。経済活動は財やサービスの生産・交換・消費に関わる活動であり、そこにはいくつかの特有の原理がある。

第一に経済活動は人間の必要性や欲求の充足を行動の原理として行われる活動である。人間は生活を維持するために多くの財やサービスを必要とする。食料品や衣料品、住居などは必要性にもとづく典型的な財である。また必ずしも人間は生存には必要でない財についても欲求する。宝石や美術品のような奢侈品がそのような財の典型である。経済活動が行われる第一の理由はこの必要性和欲求の充足にある。この要素は人間生活にとって不可避免的に要求されるものであり、経済活動の発生を規定する根源的な原理である。

第二にもっとも重要な行動原理としてあげられるのが、経済活動は合理性の実現を目的として行われるということである。すでに述べてきたとおり、経済活動は個人の必要性や欲求を動因として他者との相互交換という形式で行われるが、この相互交換において当事者は自らにとって可能な限り有利となる条件を追求する。財・サービスの購入者は調達しようとしている財を可能な限り安価な価格で購入しようと試みるであろうし、販売者は逆に可能な限り高価な価格で販売しようと試みるであろう。このような当事者間の価格交渉は、最終的には需給のバランス等の諸所の条件によってある価格で均衡する。これは標準的な経済学の見解であるが、均衡に至る過程においては当事者が目指しているのは自己にとって有利な条件で交換を行うということである。このように目的を最も効率的に達成しようとする目的合理性という原理は経済活動において必然的に要請される行動原理であるといっていよう。

企業倫理は経済活動の領域における倫理性を扱うため、この経済活動の原理が倫理性を考える際に強い影響を与える。企業倫理における経済的原理に対する態度は大きく二つに大別される。ひとつの立場として経済的原理である目的合理性に沿った形で倫理的原理を

構築する立場がある。この立場に立つ論者は目的合理性が倫理性の根拠となることを認める。そしてこれらの人々が提示する企業倫理理論は規範倫理学という功利主義的性格を持つ。他方企業倫理を目的合理性とはまったく別の観点から構築する立場がある。この立場はおおむね目的合理性が倫理性の根源であるという考え方を否定する。そして企業倫理はむしろ目的合理性を追求することによって生まれる倫理的諸問題を矯正する役割を果たすべきだと考える。そして規範倫理学との関係ではカント的義務論やロールズの正義論に立脚した理論を展開する。そしてこの二つの立場の違いは、われわれがここで追求する実質的な倫理的原理の内容にかなりの影響を及ぼす。

企業倫理が目的合理性の下に構築されるべきか、それとも目的合理性を制約する形で構築されるべきかという問題は興味深い。しかしわれわれはこの争点を直接ここで論じることとはしない。この問題は魅力的ではあるが議論の出発点とするには抽象的であり、実りある議論は期待できないだろう。そこで私はよりきめ細かい議論を展開するために、企業倫理学の分野で提唱された個別の理論を検討することで、企業が従うべき倫理的原理の発見というわれわれの目的を達成することを試みたい。

現在までの企業倫理に関する理論の展開を振り返って見ると、代表的な企業倫理理論には次の三つの理論がある。もちろん私がここで扱う三つの理論が企業倫理理論のすべてではない。しかしこの三つの理論を取り上げれば企業倫理理論の重要な論点をほぼ網羅できる。

第一の理論はストックホルダー理論 (stockholder theory) と呼ばれるものである。この理論の基本的な考え方は、企業は所有者である株主の利益を最大にするよう行動すべきだというものである。この考え方に従えば、企業経営者の倫理とは利潤の最大化であり、それ以外の倫理的要請はすべてこの目的の達成に従属する。

第二の理論は法律の分野で支持されている理論である。この理論に関する正式な名称はないが、本章ではわれわれはこの理論を「利害調整原則」と呼ぶこととしたい。この原則の基本的な考え方は、企業の経営者がステイクホルダー間の利害を調整する場合には、株主の利益を優先すべきであるとするものである。結果的に株主利益の実現を倫理性の基礎にする点でこの原則はストックホルダー理論に似ている。しかし、この原則とストックホルダー理論の違いは、株主を企業の所有者とは考えないという点にある。それにも拘わらず株主利益を倫理性の基礎に位置づける理由は、一般的には株主の利益を優先することによって、企業関係者全体の利益の最大化が達成できると考えるからである。ストックホルダー理論が株主の企業に対する所有権を倫理規範の根拠に据える権利論的理論であるのに対し、利害調整原理は関係者全体の利益の最大化に基礎を置く功利主義的な理論である。

第三の理論はステイクホルダー理論(stakeholder theory)と呼ばれる理論である。この理論にはさまざまなバリエーションがあるが、ここで取り上げるのはステイクホルダー理論の草分けとなったフリーマンの「公正契約説(the doctrine of fair contracts)」である。この理論では企業は株主のみならず、関係するステイクホルダーそれぞれに対し倫理的義務や責任を負うとされる。そしてステイクホルダー間の義務や責任が対立する場合、企業は最も不遇なステイクホルダーに対する義務を優先的に果たすべきだと主張する。この理論はロールズの正義論を応用したものであり、義務論的で社会契約論的性格が濃厚である。

次節からは上記の順番でそれぞれの理論を検討していくこととしよう。

2. スtockホルダー（株主）理論

2. 1. フリードマンの主張

企業がひとつの経済的制度ないしは組織であるということは疑いようのない事実である。そして経済的制度としての企業は当然のことながら利益を生み出すことを目的とする。企業の多くは現在株式会社という形態をとる。株式会社は会社経営に必要な資本を株主から調達し、事業を行うことによって利益を生み出す。そして株式会社はその利益を株主に配当として還元することを条件に株主から出資を受ける。株式会社は株主と企業経営者のこのような契約にもとづいて成り立っている。

株式会社がこのような株主との契約によって運営される経済制度であるということを考えれば、企業の倫理とは利潤を最大化し、株主に多くの利益を還元することに尽きると考えることができるだろう。そして実際にそのような主張をした人物がいる。ミルトン・フリードマンである¹。フリードマンのこの主張は、企業が社会的な問題に対して積極的に関わっていく道徳的な責任があるかどうかという点をめぐる論文のなかで提示されたものである。この論文が発表された1971年前後は企業の社会的責任が社会的な注目を浴びていた。というのも当時のアメリカ社会は人種差別やベトナム戦争、貧困などの社会的問題が噴出した時代であった。これらの社会的問題を受けてアメリカの人々は企業に注目した。企業は多くの資産を持っており、その資産を経済的目的のみならずこれらの社会的問題に使うべきだという主張がアメリカ社会の中で高まっていった。フリードマンの論文はこの世論に対し経済学者としての見解を表明するために発表されたものである。

フリードマンの結論は企業にはそのような社会的責任はないというものである。貧困や差別や地域社会への貢献といった社会的な問題は基本的には政治的問題であり、政治的制度によって解決されるべきである。企業は株主から提供された資本をもとに利潤を生み出し、それを株主に還元するという目的のために設立された私的経済組織であるから、企業が負う唯一の社会的責任は株主へ還元するための利潤創出の義務だけであるとフリードマンは断言した。

このフリードマンの議論の特徴のひとつは、その主張が権利論に立脚していることである。フリードマンによれば株主は企業の所有者であり、企業経営者は株主のために専一に働く代理人である。株主と企業経営者のそのような関係を考えるなら、企業経営者が株主の利益を犠牲にして社会貢献活動に株主の資産たる経営資源を使うことは背信行為であるとフリードマンは考える。

フリードマンの議論の興味深いところは、企業には社会的責任があるという理由から社会貢献活動を行う義務があるという考え方は否定するが、社会貢献活動を行うことが許される場合があることを認めていることである。フリードマンが企業の社会貢献活動を認めるのは社会貢献活動を通じて株主の利益が促進される場合である。たとえば地域社会に公共施設を提供するといった企業の行動によって企業の評判は上がり、その企業はより優秀な従業員を集めることができるかもしれない。そうなれば従業員による不正行為は減少し、企業経営にプラスの効果を与えることになるかもしれない。フリードマンの考えでは、企業の倫理的行動は唯一の道徳的義務である利潤の増大という目的から派生する二次的なも

¹ Friedman, M. 2001.

のと位置づけられる。

フリードマンの議論を考察するとき、留意する必要がある重要な論点がもうひとつある。それはフリードマンが企業倫理を利潤の増大と同一視し、他の倫理的義務の存在を否定しているにも拘わらず、その主張の中には別の規範的体系が存在することを示唆する表現が見られることである。

「ビジネスの唯一の社会的責任とは、ゲームのルールを守りながら、資産を運用して利潤を増やすことを意図した活動に従事することであり、それは言いかえると、ごまかしや詐欺をすることなく、開かれた自由競争に参加することである」²

この一文の中でフリードマンは「ゲームのルール」という企業が守るべき規範の存在に言及している。そしてその具体的内容として「ごまかしや詐欺をしない」ことをあげている。この「ゲームのルール」なる規範が利潤の最大化という企業の義務といかなる関係にあるのかという点については、フリードマンは詳しい説明をしていない。

2. 2. スtockホルダー理論への反論

ストックホルダー理論は資本主義経済社会では長らく支持を集めてきた。フリードマンの主張が一定の説得力を持ってわれわれに訴えかけてくる理由は、企業（とりわけ株式会社）がまさに経済的制度であるというだれも否定できない事実があるからである。企業は政府組織でも慈善団体でもない。企業は他者（株主）からの資金を元に事業を展開し、利益を生み出しそれを株主に還元するために創設される組織である。したがって企業経営者や従業員がこの株主への責務を果たすために尽力することは明らかに倫理的に要請される義務である。よって経営者や従業員がこの義務を放棄し、利益を生まない活動に企業の資源を投じることは道徳的に不正であるといえるだろう。

しかし一方で、企業の倫理的義務を利潤の拡大のみに限定する見解を、嫌悪感をもって受け取る人も多かった。道徳の重要な要素を利他性に求める人々にとって、自己利益の充足をあからさまに肯定する議論はとうてい受け入れられるものではないだろう。企業は株主以外の人々にも直接的な義務があるのではないだろうかという考え方は根強いものである。だが企業を株主の所有物と捉え、経営者の倫理的義務を株主からの受託義務に限定するフリードマンの理論は強力であり、長らく決定的な反論が提示されることはなかった。

しかし近年になってこのフリードマンの議論を覆す強力な反論が現れた。この反論は企業倫理学者のボートライトが展開したものであり、フリードマンの議論を支える株主＝所有者という考え方が誤っていることを証明したのである³。

ボートライトの議論の基本的な狙いは、現代の経済体制においては株主の特権性を根拠付ける条件が失われていることを示し、株主への義務に替わるあらたな企業活動の倫理的原理を模索することにある。ボートライトによれば、企業は株主からの受託義務に優先的に従うべきであるという考え方は、①株主は企業の所有者であり、②経営者は所有者たる

² Friedman, M. 2001. p.55. 傍点は筆者

³ Boatright, J.R. 2001.

企業の代理人であるという二つの根拠に立脚している。しかしボートライトはこの二つの根拠からは強力な規範的拘束力を持つ株主の受託義務は基礎付けることはできないと主張する。

はじめに企業の所有者としての株主という受託義務の根拠に対するボートライトの議論を見ていこう。ボートライトは、企業の経営と所有が分離している現代において、株主は企業の所有者ではないという見解を取る。ボートライトによれば、一般的にある者が何かの所有者であるという場合には、所有者はその所有物を自由に処分できなければならない。しかし、株主と経営実務者が分離している現在の経済体制においては、株主が企業の資産を自由に処分することはできない。このような意味で現代の株主は厳密な意味では企業の所有者ではない。とすれば株主と企業との関係とはどのようなものなのだろうか。ボートライトは、株主は企業への出資者の一種であると規定する。株主は自分の資金を企業の適切な運営のための資源として供与するのであるから、企業経営者によって出資金が無駄に使われてしまわないよう保護される権利がある。よって企業はこの権利を尊重し、株主に対し適切な保護を与えなければならない。このような株主を保護する制度として、ボートライトは株主には取締役の選任権など出資金が不当に使われることがないよう企業経営者を統制する権利が与えられていると述べる。

このボートライトの見解に拠れば、企業と株主の関係は厳密な意味での所有関係ではない。また企業が株主に対して有する倫理的義務は、出資金を適切に使用し、そのことを株主が検証ないし統制できる制度を保証することである。したがって株主には所有者として企業に対し自らの利益の実現のためだけに行動するよう要求する権利はない。また株主に対する企業の倫理的義務は出資金の保護に尽きるのであるから、企業に株主の利益に沿って専一に行動する受託義務を課すことは、株主に対して必要以上の倫理的義務を課すことになる。よって株主に対する企業の義務は他のステイクホルダーへの義務に常に優越するという主張には根拠がないということになる。

次にボートライトは株主と企業経営者が本人-代理人関係にあるという見解を否定する。ボートライトによれば本人-代理人関係が成立するためには①代理関係への同意、②相手のために行う法的な権限、③コントロールという三つの要件が満たされていなければならないが、株主と企業経営者の関係においてはこの三つの要件はいずれも満たされていないと主張する。①の代理関係への同意については、経営者に課せられる義務のほとんどは法律によって課せられる義務であり、株主の利益に専心するという株主との間の同意に依拠して課せられる義務は存在しないとボートライトは述べる。②の法的な権限については、株主と第三者の関係を変更するような法的行為については株主本人にしか法的権限はなく、企業経営者は代理人としての権限を委託されていないと主張する。たとえば企業合併は株主と第三者の関係を変更する代表的な行為であるが、この決定は株主総会における議決事項であり、取締役会に決定権限はない。したがって株主は経営者を代理人として選任し、法律行為を代理して行う権限を与えてはいないとボートライトは述べる。③のコントロールとは本人が代理人の行動を統制できる状況にあることを意味するが、現実には株主は日常の経営活動にいちいち介入するようなことはない。また経営者は、経営に関する判断についてかなり広範囲にわたる裁量権が認められており、仮に経営判断に不満がある株主が訴訟を提起したとしても、裁判上は経営判断には介入しないという経営判断不介入の原理

が確立している。上記のような実態から見れば、株主と経営者が代理人関係にあるという見解は誤っているとボートライトは指摘する。

ボートライトのこの見解は、ストックホルダー理論の根底的な基盤をなす株主の所有権と代理人関係の存在を全面的に否定するものであった。この主張を受け入れるなら、企業経営者が負う唯一の義務は株主への義務だけであるというストックホルダー理論の前提は根底から覆されることとなる。

ボートライトのこの主張に対してストックホルダー理論の支持者は有効な反論を展開することができるだろうか。私にはこの主張を論駁することは困難であるように思われる。株主が企業の所有者であるという主張が、経営陣が株主の利益のためにのみ行動すべき義務の根拠であるが、確かに法律上はそのような構成はとられていない。少なくともわが国の法ではそうである。ここでわが国の法において、株主の地位はどのようなものとして規定されているかを見てみよう。株主の地位は株式を所有することによって得られる。したがって株主の法的地位を知るためには、株式を取得することによって株主に与えられる法的地位がどのように考えられているかを見る必要がある。江頭によれば株式の意義は次のように説明されている。

「株式会社の構成員である株主は、その資格において会社との間で種々の法律関係（権利義務関係）に立つ。株主が会社の間とで有するそうした法律関係の総体（地位）を株式（share[米・英]；Aktie[独]；action(s)[仏]）という。」⁴

法の次元では株式は企業との法律関係における地位の表徴であり、その地位の保有者である株主が企業との間に持つ法的な権利－義務関係に過ぎない。この法的地位の解釈を越えて目的論的企業倫理の支持者が株主所有者説を支持するとすれば、そのような所有権は法以外の領域にあると解さねばならないだろう。つまりわれわれの日常感覚では法的解釈に関わりなく株主は所有者であるという主張以外にその正当性を訴える方法はないように思えるが、はたしてその主張は維持できるだろうか。私には無理なように思われる。企業という組織は自然的存在ではなく法的存在であり、そうである以上企業の構成員たる株主の地位も法によって定められるものである。われわれの日常的感覚において株主は所有者であるという通念があるとしても、その通念をもって株主所有者説の根拠とすることはできないだろう。

法律の次元では代理人説も同様の扱いとなる。株式という制度を通じて株主に与えられるのは企業に対するさまざまな権利である。株式を所有することによって、株主が企業経営者に対して代理人関係における本人の地位を取得するという法的構成はとられていないのである。以上の考察を踏まえるなら、現代においてストックホルダー理論を維持することはきわめて困難であるように思われる。

ストックホルダー理論に関してもうひとつの論点を検討してみよう。それはフリードマンが示唆していた「ゲームのルール」という規範の位置づけについてである。フリードマンの経済思想は自由主義という範疇に分類されている。この立場の特徴は、市場原理の重

⁴ 江頭 2004.p.107.

視にある。市場を介した資源配分は政府主導の計画経済による資源配分に比べて効率性の面で優れているので、資源の配分は自由な市場の調整に委ねるべきだという見解がフリードマンの基本的な考え方であることはよく知られている。このフリードマンの立場を踏まえるなら、彼の言う「ゲームのルール」とは市場の機能を阻害する行為を禁じるルールを指していると考えるのは妥当な解釈であろう。彼の例示にあるごまかしや詐欺といった行為は市場における自由な交換を阻害する。このような行為を認めれば市場における交換は信頼を失い、結果として市場を通じた効率的な資源配分は不可能になるだろう。したがって市場の機能を維持するためには、市場の参加者にごまかしや詐欺といった行為を禁じるルールが必要となる。これがフリードマンの「ゲームのルール」の基本的な考え方であろう。

われわれはフリードマンの経済思想についてこれ以上立ちいった検討をするつもりはない。しかしフリードマンの考える「ゲームのルール」がこのようなものだとしたら、この規範はおそらく利潤拡大という企業の倫理とは違う根拠に基づく別の規範であると考えられるだろう。ゲームのルールが必要となる理由は、私的な利益のためというよりもむしろその前提として私的な利益の追求を可能にする制度を維持する必要があるということである。ゲームのルールはこの意味で公共的なものであり、企業の利益の拡大という企業倫理の根拠とはまったく別のものである。そしてこのことは、私的経済の領域においても参加者全員が合意せざるを得ない規範が不可欠だということを示唆しているように思える。この考え方は、企業倫理を社会契約論的なフレームワークから構成する議論につながっていくように思われるが、この論点は後の企業倫理理論を検討する際に検討することとしたい。

3. 会社法における利害調整原則

前節でわれわれは、企業経営者の株主に対する義務に絶対的優越性を認めるストックホルダー理論は今日ではもはや維持しがたい理論であるという結論に達した。このことが意味するのは、企業の倫理的義務の対象者は株主だけではないということのみならず、他の関係者への義務は株主の利益に従属するものではなく、それぞれ固有の根拠にもとづいて等しく考慮の対象にされるべき地位を持っているということである。

このことは同時に、企業関係者の間に対立が生じうるということを示している。企業の義務の対象者が株主だけであれば、そのような対立が生じることはありえない。株主以外の関係者がいかに義務を果たすよう要請してきたとしても、企業は株主への義務を果たすことに専念すべきだからである。しかし、株主への義務にこのような特権的な優越性がないとすれば、異なる関係者の間に両立しない義務の対立が生じたとき、企業は何らかの形でそれらの対立を調停することが必要となる。とすればどのような基準で調整を図ることが妥当なのかということが企業倫理の課題として浮かび上がってくる。

この問題を考えるにあたって、われわれはまず法律の分野から議論をはじめることとしたい。というのも企業の義務といった場合、一般的にもっとも典型的な例として思い浮かべるのは経営者、つまり取締役の義務であるが、法理論においては取締役が複数の企業関係者間の利害を調整する際にどのような原理に従うべきかに関して一定の考え方が定着しているからである。

3. 1. 取締役の法的義務と利害調整原則

わが国の会社法では、取締役には会社のために忠実に職務を行う義務が課せられている。(会社法第355条) その条文は以下のとおりである。

「取締役は、法令及び定款並びに株主総会の決議を遵守し、株式会社のために忠実にその職務を行わなければならない」

ここで規定されている「株式会社のため」という条文が具体的には誰の利益を指しているのかという点が取締役の具体的な義務を考える上で重要になる。この点に関する法学上の通説では、この「会社のための利益」という文言は株主の利益を意味するとされている⁵。つまり取締役の忠実義務は株主の利益に忠実に職務を遂行することである。

取締役が株主の利益に対して忠実義務を負う理由は、株式会社・有限会社は営利を目的とする団体であり、そこでいう営利とは「対外的事業で得た利益を構成員（株主・社員）に分配すること」⁶であるから、経営者である取締役はこの目的の達成をはかる義務が課せられるというものであった。そして従来の法学における通説では、「対外的企業活動における利潤最大化に通ずる『株主（社員）の利益最大化』が、会社を取り巻く利害関係者の利害調整の原則となる」⁷と説明されてきた。

この法論理の示すところは明確であるように見える。すなわちこの原則は、われわれがこれまで目的論的企業倫理と表現してきた株主の利益実現を規範原理とする企業倫理理論とほぼ同一の考え方を採用しているように見える。違いは経営者を企業の所有者もしくは代理人とはみなさず、諸々のステイクホルダーの間には利害調整の余地があることをかろうじて認めているという点にしかないように思える。

しかし、この「利害調整の原則」に関しては、なぜその原則が妥当であるのかについてより詳細な説明がある。そしてその説明を詳細に検討するなら、この原則が必ずしも目的論的な倫理理論と合致しないということが明らかになる。引き続いてこの論点の検討を続けていこう。

江頭はこの原則がなぜ通説となったかについて以下のように説明している。

「なぜ『株主（社員）の利益最大化』が会社関係者の利害調整の原則になるべきかの理由を、伝統的学説（二元論）は、株主（社員）が『残余請求権者』である点に求めてきた。すなわち、会社債権者は会社に対し株主（社員）より先順位の請求権を有するから、株主（社員）の利益最大化は、関係者全員の総価値最大化と同値になり、社会の富の最大化をもたらすとの考えである。」⁸

この考え方を平易に説明すると以下のようなことになる。この考え方の前提は、会社関係者は株主と会社債権者の二つのステイクホルダーからなると想定していることである

⁵ 江頭 2004.p.337.

⁶ 同上.p.15.

⁷ 同上.p.15.

⁸ 同上.p.17.

(二元論)。この二元論における会社債権者とは、会社に現金などで直接的に投資をしたり、納入業者として売掛債権を保有していたりする人々のことである。そしてここで重要なことは株主が「残余請求権者」であるということであるが、これは株主が会社の資産に対して前記の会社債権者よりも劣位の請求権しか持っていないということである。つまり株主は会社債権者への返済等を行った後の利益からしか配当を受け取れないし、会社が倒産したり会社を清算したりするような場合には、株主は会社債権者が一定額の債権を回収したあとの残りの資産に対してしか株式に相当する資産の返還を請求できない。このような条件下で企業が会社関係者全体の総価値を最大化しようとするならば、劣後している株主の利益を最大化することが最も適切な方策である。そして株主利益の最大化がひいては社会の富の最大化につながる。以上が、株主利益を優先することが企業における利害調整原則となる理由である。

3. 2. 利害調整原則の射程と倫理理論への含意

この利害調整原則は、会社関係者の利益の最大化という功利主義的原理を基礎として導き出されている。この考え方によれば、企業関係者の中で最も優先されるべき関係者はやはり株主であるということになる。われわれはフリードマン流のストックホルダー理論が妥当でないことを示してきた。しかしこの利害調整原則の考え方を受け入れるなら、仮に株主＝所有者という前提を否定したとしても実質的にはストックホルダー理論は維持できることとなる。やはり企業倫理において株主は優先的な地位を占めるステイクホルダーなのだろうか。

しかし、この利害調整原則にはいくつかの限定的な条件があることをわれわれは考慮する必要がある。第一に、この利害調整原則は狭い意味での会社関係者を念頭において構成されている点に留意する必要がある。この原則の中に登場する関係者は企業経営者と株主、そして会社債権者の三者のみである。このような狭い範囲での会社関係者しか考慮に入っていない理由は、この原則が商事法の範疇における法律論であることに関係している。商事法の対象は、商行為に関係する人々とその法的利益の問題に限られる。したがってわれわれのように倫理学の見地から考えられる会社関係者の対象とは一致しない。われわれのように広く企業と関係を持つ人々を関係者として考えた場合、この原則がそれらの関係者にも適用できるかどうかは考慮する余地がある。

この利害調整原理に対しては法律の分野でも同様の観点から見直しを行う機運がある。森田によれば、企業は狭義の会社関係者以外の社会各層に対して社会的責任を負っているので、株主以外のステイクホルダーの利害を考慮に入れることを認める「社会責任規定」を法制化すべきだと主張する⁹。このいわゆる「企業の社会的責任論」に対し江頭は、この広い利害関係者の利益を考慮に入れるなら、会社の経営効率性を阻害したり、取締役に広範な裁量権を与えて無監視状態になる恐れがあるという理由から、会社法の観点からは株主を優先する利害調整原理を採用せざるを得ないとしている¹⁰。しかし江頭はこれらの広い意味での会社関係者の利益については、別の法域からの会社規制に委ねるべきだと述

⁹ 森田 1995.pp.149-52.

¹⁰ 江頭 2004.p.16.

べており、これらの会社関係者の利益が法的保護に値する利益であることを認めている。別の法域からの規制として江頭が例示するのは労働法（労働者の利益）、独占禁止法（企業の取引先に関する利益）、消費者法（消費者の利益）、そして環境法（環境に関する利益）などである。

この議論を見る限り、一見株主に優先的地位を与えるように見える利害調整原理は、商事法の対象という限界のなかでの優先性決定原理に過ぎないということがわかる。また広い範囲での企業関係者に対する利益については、別の立法によってその利益を保護する規制措置をすべきだと主張している点で、利害調整原則と企業の社会的責任論の実質的な違いはそれほどない。二つの理論の相違点は広い企業関係者の利益保護を商事法の領域で規定するか、他の法律によって規定するかの違いに過ぎない。

さらに、広い会社関係者の利益が他の法域における法律による規制によって保護されるべきだという考え方には重要な含意がある。この見解によって示されているのは、広い会社関係者の利益の保護は、立法による企業活動に対する制約によって図られるのが適切であるということである。つまりさまざまな企業関係者の利益は、経済的利益の観点からではなく、個々の関係者の守られるべき利益や権利の保護という観点からなされるべき問題であるということである。このことは江頭が例示しているそのような法律の性質を見ればよく理解できる。労働法は企業による不当な労働行為から労働者の権利を保護する目的で制定されている法律であるし、他の法も同様の規制的な法律である。

ここまでの議論をまとめてみよう。まず利害調整原則における企業関係者は、株主、企業経営者、会社債権者という狭い範囲の関係者を対象にしている。そしてこの原則において対象になっている利益は、この三者の経済的利益である。そしてこの三者の利益の調停原理としてはどの関係者の利益を優先すれば三者の利益が最大になるかという功利主義的原理が妥当な原理として採用される。そしてこれ以外の企業関係者の利益は商事法の領域ではなく、他の法域で保護されるべき問題であり、基本的にはこれらの企業関係者の重要な利益を企業活動に起因する侵害から保護するという観点から考慮されるべきである。この理解が正しければ、利害調整原則が妥当する範囲は相当に狭く、この原則をストックホルダー理論と同様の株主優先の企業倫理理論として理解するのは誤りだろう。そして何より重要なことは、広い範囲での会社関係者すなわちステイクホルダーの利益や権利は経済的功利性によって考量されるべき問題ではなく、規制の立法によって対処されるべき問題であるという考え方をとっていることである。つまり消費者や従業員といったステイクホルダーがどこまで保護されるべきかという問題は、あるいは企業は消費者や従業員の利益や権利をどの程度まで尊重しなければならないかという問題は、法律の次元では民意に基づく立法すなわち広範な社会的合意によって決定されるべきだということである。この考え方を企業倫理の次元に適用してみるなら、企業が多様なステイクホルダーの利益や権利に対してどのような重要性を与えるべきかという問題は、関係者の合意に基づいて決定されるべきだという考え方が浮上してくる。次節で取り扱うのはそのような考え方を基礎にした企業倫理理論である。

4. 公正契約説（ステイクホルダー理論）

これまでに検討してきた二つの企業倫理理論は、ともに株主に優越的な地位を与える点

では共通しているが、理論構成はかなり異なっている。ストックホルダー理論は本質的には権利論である。ストックホルダー理論は株主が所有者であるという前提に基づき、その代理人たる企業経営者が株主の権利である利益の還元にあつては反する行為をすることは許されないと主張する。他方利害調整原則は、対象となる会社関係者の範囲については限定的ではあるが、基本的には功利主義的な考え方に依拠している。利害調整原則では、利益の配分に当たって会社関係者のうち誰の利益を優先すれば関係者全体の利益が最大となるかという見地から、株主に優越的な地位を与える。

これら二つの理論を検討した結果得られたわれわれの評価はそれぞれ異なる。ストックホルダー理論は、現代の法的枠組みの下では維持できない見解である。これに対し利害調整原則は、きわめて限定的な企業関係者と利益に対してのみ適用可能な原則であつて、企業の多様な関係者すべてを対象に適用できるものではない。これが二つの理論に対するわれわれの評価である。

そしてこの二つの理論の検討からわれわれはひとつの共通する要素を発見した。その論点とはフリードマンの議論では「ゲームのルール」と呼ばれ、利害調整原則では会社関係者の利益保護のために必要とされる規制立法に関わるものである。われわれの理解では、フリードマンの「ゲームのルール」とは、市場が有効に機能するためには市場への参加者すべてが遵守することに同意せざるを得ないような規範体系である。他方利害調整原則では広い範囲の企業関係者の利益を保護するために企業に対する規制立法が必要であると考えられていた。われわれの理解ではこの見解は、ステイクホルダーの利益や権利の保護は社会的合意に基づく規範の制定によってなされるべきだという考え方を法的次元で表現したものである。これらの理解からわれわれはひとつの仮説に導かれる。それは企業倫理におけるステイクホルダー間の利害や権利の調停原理は、社会契約論的な手法で構成することが適切であるという仮説である。つまり、ステイクホルダーの利害・権利を調停する原理を決定するには、各ステイクホルダーはどのような原理であれば合意できるかという観点から原理の妥当性判断を行う方法が最も適切なのではないかと考えることができる。

現代において社会契約論の手法を用いた倫理学理論として最も有名なものは、ロールズが政治哲学の分野で提示した『正義論』である。企業倫理の分野に目を転じると、社会契約論を応用した理論はやはりいくつか存在する。本項と次項でわれわれは、これらの理論を取り上げ、社会契約論的企業倫理理論の可能性と妥当性を検討してみたい。

本項で取り上げる社会契約論的企業倫理理論はフリーマンによって提示された公正契約説である¹¹。以下ではこの公正契約説の概要を明らかにすることから議論を始めることとしたい。

4. 1. 公正契約説の概要

4. 1. 1. ステイクホルダー理論と公正契約説

フリーマンの提唱した企業倫理理論は、公正契約説という名称で紹介されることは少なく、一般的にはステイクホルダー理論という名称で紹介されることが多い。ステイクホルダー理論とは、利潤の増大などの企業体そのものの経済的目的から企業倫理を構築するス

¹¹ Freeman, R. E. 2001.

トックホルダー理論等に対し、企業の目的には株主への利益還元を最大化することだけではなく、株主以外の利害関係者（ステイクホルダー）と企業との個々の関係から生じる義務や責任を果たしたり、権利を充足したりすることも含まれるとする説である。

ステイクホルダー理論の重要な点は、企業の目的を多元化したところにある。従来の企業倫理理論が、利潤の増大といった企業の経済的目的から生じる直接的な義務（株主への義務）を基底におき、それ以外のステイクホルダーへの倫理的義務をこの基底的な義務に従属するものと捉えていたのに対し、ステイクホルダー理論はそのような従属関係を否定し、株主への義務もその他のステイクホルダーへの義務も基本的には公平に考量されるべき同等の地位にあることを強調する。このような立場をとることによって、ステイクホルダー理論では、企業の目的は株主の利益や権利のみを尊重することではなく、ステイクホルダー個々の利益や権利をそれぞれ尊重することであるということになる。つまり企業の目的は株主の利益の実現のみではなく、さまざまなステイクホルダーの利益の実現へと多元化することになったのである。

フリーマンはこのような考え方を最初に明確に打ち出した点でステイクホルダー理論の創始者とされている。しかし私がここで公正契約説という表題でフリーマンの議論を検討しようとするには理由がある。その理由とは、フリーマンの理論において重要な意義を持っているのはステイクホルダーへの義務を基礎付ける理論ではなく、異なるステイクホルダーの利害対立を調整する原理に関する理論のほうだからである。前述の企業の利害調整原則の議論を思い出してもらえばわかるように、企業には多様なステイクホルダーがあり、それらのステイクホルダーに対して企業はそれぞれ異なった義務を負っているという考え方は、利害調整原則においてもすでに認められていると思われる。重要なことは、これらの多様なステイクホルダーの権利や利益にどのような方法で優先順位をつけるかということである。企業には多元的な目的、すなわちそれぞれが基本的には同等の地位にあるステイクホルダーへの義務があるとする考え方は、必然的に利害調整の問題を引き起こす。ステイクホルダー理論の意義は、この利害調整のためにどのような判断基準を採用するかという点に大きく依存している。

フリーマンのステイクホルダー理論が企業倫理理論の上で重要なのは、この利害調整原理を規定する方法として社会契約論的な方法を導入し、その結果としてロールズ的な意味での公正を利害調整の原則に据えたことにある。このフリーマンは彼のステイクホルダー理論の中の調整原理の部分を「公正契約説」と名づけているが、この部分こそが企業倫理理論の展開において決定的に重要な意義を有している。

とはいえ、フリーマンの公正契約説を理解するには、それに先立って個々のステイクホルダーへの義務がそれぞれ独立して尊重されるべき固有の意義をもっていることを理解する必要がある。よってこれからフリーマンの主張を包括的に概観していくこととしよう。

フリーマンは、企業が実際の活動において企業外部の人々とどのように関わっているかという点に注目することから議論を始める。フリーマンによれば、企業はその活動において多くの異なる立場にある人々と関係すると述べ、企業とそれらの人々は企業の活動を介して権利が尊重されたり侵害されたりすることがある。フリーマンはこのような関係者をステイクホルダーと呼び、リストを提示する。彼のリストに乗っているのは、株主、顧客、

地域社会、従業員、取引業者、経営者の六者である¹²。次にフリーマンは企業とこれらのステイクホルダーの間には権利関係のほかに利害について互恵的な関係があると述べ、企業がこれらの互恵性に配慮し、ステイクホルダーの利害を尊重することに企業の成功がかかっていると主張する。たとえば顧客は資産を企業の作る製品と交換し、その製品から便益を得る。一方企業は製品を提供する代わりに顧客の資産を得て、その資産を基に再び製品の生産や開発を行うことができるようになる。企業と顧客の間にはこのような互恵的な関係があり、企業は顧客の便益が向上するよう配慮することによって一層顧客からの支持を強固にすることができる。

このような企業とステイクホルダーとの権利－義務関係や利害関係の性質からフリーマンは、企業にはこれらのステイクホルダーに対し、彼らを利益達成の手段としてのみ扱ってはならず、彼らの意向を企業経営に反映させる必要があるとする。

「すなわち、ステイクホルダー集団の各々は、何らかの目的のための手段として扱われない権利を持っており、それゆえに、自分たちが利害関係を持つ企業の将来を方向付ける決定に参加しなければならない。」¹³

ここまで紹介したフリーマンのステイクホルダー理論の特徴は、次の二点にあると考えられる。第一の特徴は、企業のステイクホルダーを「目的それ自体」として捉え、企業の経済的目的の達成手段としてステイクホルダーを利用することは不正である点である。この観点は、フリーマン自身が述べるようにカント主義的であり、手段的有用性を倫理性と切り離れたところにストックホルダー理論や利害調整原則との際立った特色が認められる。フリーマンの観点からは、企業の、あるいは関係者全体利益の最大化という視点は排除される。第二の特徴は、企業はステイクホルダーの意向を尊重する必要があり、そのためにはステイクホルダーが企業的意思決定に参加することを認める必要がある点である。この第二の特徴の倫理的含意は、ひとつには自律という倫理的概念の重視である。フリーマンはステイクホルダーが企業の行動によって自己の権利や利害について影響を受ける可能性があるなら、ステイクホルダーは自己の意向が反映されるように企業行動の決定に参加できなければならないと主張する。そしてこの主張は自己に関わる事柄を自己の関与なしに決定されることは不正であるということの意味している。そこでは自己決定という意味での自律が保証されることが要請されている。もちろん実際には企業の活動方針の決定権を消費者や他のステイクホルダーが握ることは現実的には不可能であろう。しかしもし特定のステイクホルダーに不利な意思決定がなされるとしても、その決定に際してなぜその不利益を自分が引き受けなければならないかということについて企業はそのステイクホルダーに説明し、納得してもらう必要があるだろう。そしてそのステイクホルダーが納得して自己の不利益を甘受するということはまた、自律性が保証されることに他ならない。

意思決定への参加という特徴がもつ第二の含意は、倫理的な意思決定は集团的合意に拠らねばならないということである。ストックホルダー理論や利害調整原則の場合、何が適

¹² Freeman, R.E. 2001. p.59.

¹³ Ibid. p.56.

切な企業の行動方針を決定すると考えられているかといえば、それは特定の理論的根拠である。たとえばストックホルダー理論では、所有権に基づく株主の利益であったし、利害調整原則では利益の最大化という功利主義的原理であった。しかし、フリーマンのステイクホルダー理論では、そのような特定の理論的根拠はあらかじめ前提とはされていない。フリーマンのステイクホルダー理論では、株主の権利も消費者の利益も従業員の権利も同等の地位にあって独立しており、どれも特権的な優越性を持たない。そしてフリーマンはどのステイクホルダーの利益や権利も他者の目的のための手段とされてはならないと考えるので、ステイクホルダー全体の権利・利益の最大化という原理も採用できない。なぜならば功利主義的な最大化原理は多くの場合少数者の不利益を容認し、かつその際に不利益を被る少数者の同意という要素はまったく問題にされないからである。

私が自律性と合意という要素をここで指摘するのは、今後のフリーマンの議論を理解する上でこの要素は重大な役割を果たすからである。ここまでのフリーマンの議論は、企業とステイクホルダー間の倫理的関係の説明であった。フリーマンの主張ではそれはカント的な義務論の色彩が強いものであった。そして各ステイクホルダーの権利や利益が基本的に同等であるとすれば、それらの権利や利害が対立する場合には全体の最大化や権利や利害の特権性以外の理由によって調停を図らねばならない。われわれはこの利害調整の部分に関してこれからフリーマンの議論を見ていくが、その際にこの自律や合意といった要素が重要な役割を果たしているのである。

4. 1. 2. 権利・利害の調停原理としての公正契約説

フリーマンのステイクホルダー理論では、さまざまなステイクホルダーに対する企業の義務は基本的に同等の重みを持つ。しかし現実には企業はすべてのステイクホルダーの権利や利害を充足させることができない場合もある。フリーマンはこのような状況においては何らかの調停の原理が必要だと考える。そしてそのような原理を打ち立てるためには、「規範的核(normative core)」が必要であると述べる¹⁴。この規範的核とは、倫理的規範の基礎となる道徳的な価値のことである。フリーマンはそのような規範的核の例として、フェミニズムにおけるケアや結びつき(connection)などをあげている。フェミニズムでは、これらの規範的核を基礎に規範的原理を構築するが、たとえばフェミニズムのこれらの規範的核から企業倫理における原理を引き出すとすれば「経営陣は諸ステイクホルダーの関係とネットワークを維持し、ケアするために行うべきである」¹⁵という原理が生み出される。フリーマンの考えでは、われわれはこのように何らかの規範的核を基礎として従うべき規範原理を構成するのである。

したがって、われわれがステイクホルダー間の権利や利害の対立を調停する原理を構築しようとするなら、われわれはまずそのための規範的核を特定しなければならない(規範的核を作り出すことをフリーマンは価値創造活動(value-creating activity)と呼ぶ)¹⁶。そしてフリーマンはこの価値創造活動が社会的契約のプロセスであり、契約当事者が企業のステイクホルダーであるとするならば、公正、自律、連帯というリベラル的な倫理的価値

¹⁴ Freeman, R.E. 2001. p.62.

¹⁵ Ibid. p.62.

¹⁶ Ibid. p.62.

を規範的核として、調停のための規範的原理を制定することができると述べる。

しかし価値創造活動が社会契約のプロセスであり、契約当事者が企業のステイクホルダーであるとするならば、どうして公正を規範的価値とする調停原理が採用されることになるのだろうか。この点についてフリーマンはさらに詳しく説明を続ける。

フリーマンはまず、各ステイクホルダーが「ゲームのルール」を制定しようとしていると想定することをわれわれに求める。各ステイクホルダーは各々の利害や権利が他のステイクホルダーと対立することがあることを知っている、そのような対立を解決するために全員で解決のためのルールを決めようとするという想定からフリーマンの議論はスタートする。次にフリーマンは、これらのステイクホルダーは各々自分自身の利益を追求する合理的な人間であると想定する。消費者は安価で良質な財やサービスを得られることを望み、株主は高い配当や株価の上昇によって資産を増大させることを望んでいるというわけである。そして最後にフリーマンは、これらのステイクホルダーは経済活動一般に関する知識は持っているが、自分たちが実際にはどのステイクホルダーの地位にあるのかを知らないという状況にあると想定する。この状況下で各ステイクホルダーは経済活動に関して次のような一般的知識を持っていると想定される¹⁷。ステイクホルダーたちは第一に経済的活動がどのように組織されているかを知っている。この知識はたとえば、経済的活動においては企業があり、消費者がいて財の交換が行われているとか、企業は株主の提供する資金を資本として生産活動等を行っているなどといった知識である。第二にステイクホルダーたちは企業世界が機能する仕方についての一般的事実、たとえば取引には費用がかかることや、外部効果が存在すること、たとえば公害などの外部不経済によって地域住民が不利益を被ることがあること、そして契約には絶対的費用がかかることなどを知っている。第三にステイクホルダーたちは、どのような政治的制度が存在しそれが経済活動にどのように影響するかを知っている。たとえばリベラルな政治体制では公害などの外部不経済は政府によって補償されるということや、自由至上主義的政治体制や夜警国家といわれる政治体制では政府は私的経済部門における問題にはほとんど介入しないということなどを知っている。しかし一方でステイクホルダーたちは自分が現実にはどのステイクホルダーの地位にいるかについて知らないと想定される。

フリーマンは以上のような想定の下で、各ステイクホルダーはどのような規範的核を採用するかを問う。フリーマンはそのような想定の下では、各ステイクホルダーはステイクホルダー間の基本的平等が保障され、最も不遇なステイクホルダーの水準が上がる場合にはステイクホルダー間の不平等が許容されることが合理的であると考え、公正という規範的核を採用するであろうと述べる。なぜならば、各ステイクホルダーは経済活動においてはさまざまな要因によって自分の追及する利益が害される可能性があり、また現実の世界ではどのステイクホルダーの地位にいるかがわからないからである。あるステイクホルダーは有害物質を排出する工場の近隣住民になるかもしれない。誰もがそのような不遇なステイクホルダーになりうるとすれば、ステイクホルダーにとって最も合理的な規範は、ステイクホルダーとしての利益や権利が平等に尊重され、かつ最も不遇な立場に立ったものが優先的な取り扱いを受けられるような規範であろう。

¹⁷ Freeman, R.E. 2001. p.63.

またそのような想定下では、各ステイクホルダーは価値を創造するという合意を結ぶことが自由にできなければならないと考えると想定されるので、自律という規範的核が採用されることになる。さらに、公害などの外部不経済などを考えれば、ステイクホルダーが利害の点で相互依存関係にあることを認めざるを得ないので、連帯という規範的核も採用されると主張する。

そしてフリーマンは、ステイクホルダーがこれらの価値を規範的核として採用するなら、以下の六つの原理をゲームのルールとして採用することに同意すると述べる。

①〔契約の〕締結・破棄の原理

この原理は、「企業とステイクホルダーの契約においては明確に規定された契約の締結・破棄・再交渉の条件がなければならない。つまり契約が当事者のいずれかによって恣意的に締結されたり破棄されたりすることを許してはならない」¹⁸と規定される。この原理は合意による連帯という規範的核から導かれるものである。

②統治の原理

ゲームのルールを変更する手続きは全員一致で合意されなければならない¹⁹。この原理はステイクホルダーの基本的平等という公正の一要素と合意による連帯という規範的核から導かれるものである。

③外部性の原理

ビジネス上の契約によって当事者以外の第三者が経済的負担を負うことになるような場合、その第三者には自分が契約の当事者となれるという選択権を認められなければならない²⁰。この原理は主に外部不経済を念頭においた原理である。外部不経済の典型的な例は公害であるが、これは公害によって発生する近隣住民の健康被害などの不利益を企業が負担しないことによって、企業が特別の利益を得るような事態である。このような事態を認めることは連帯という規範的核にも公正という規範的核にも反するだろう。

④契約費用の原理

すべての契約当事者は契約にかかる費用を分担しなければならない²¹。これは外部不経済の例の裏返しとして理解できる。企業は公害などの外部不経済については近隣住民を契約当事者に含めなければならない（外部性の原理）、公害を解決する費用を分担しなければならない。この原理もまた公正と連帯という規範的核に則ったものである。

⑤代理人原理

「経済行為にかかわるどの代理人(agent)もすべてのステイクホルダーの利益に奉仕しなければならない。」²²ここでいう代理人とは各ステイクホルダーを代表して企業と交渉する者を指していると思われる。具体的には企業経営者の代表としての代表取締役や従業員の代表としての労働組合委員長などが想定されていると考えてよいだろう。この原理は公正原理の一部であるステイクホルダー各員の平等な利益の尊重と連帯という規範的核に根ざしたものである。ステイクホルダーを代表してこれらの問題解決の交渉に当たるものは、

¹⁸ Freeman, R. E. 2001. p.63.

¹⁹ Ibid. p.64.

²⁰ Ibid. p.64.

²¹ Ibid. p.64.

²² Ibid. p.64.

この原理に則ってすべてのステイクホルダーの利益や権利に資するよう行動することが要請されるのである。

⑥限定的不滅性(limited immortality)の原理

企業は持続的にステイクホルダーの利益に奉仕し続けるよう経営されるべきである²³。なぜならば、企業が存続しつづけることはすべてのステイクホルダーの利益に資するからである。この原理の規範的核もやはり、各ステイクホルダーの平等な利益の尊重という公正という道徳的価値にある。ただしフリーマンは、もし企業が存続することによって達成されるステイクホルダー全体の利益がないならば、この第6の原理は第5の原理に「退化」と述べている。この見解は「集団の利益」が常に存在するとは限らないということを示唆している点で重要である。つまり企業の存続がステイクホルダー全体の利益にならないこともありうるということをフリーマンは想定していると思われる。このような場合各ステイクホルダーの代表には、全ステイクホルダーの権利や利益を考慮して企業の存続という基本的な利益にさえも劣後的地位を与えることが認められるのである。

4. 2. 公正契約説の意義と評価

ここまでフリーマンのステイクホルダー理論および公正契約説を概観してきた。フリーマンの公正契約説は第2節と第3節で検討したストックホルダー理論および利害調整原理とは大きく異なっている。その相違は企業倫理をさまざまなステイクホルダーによる社会的契約の産物として捉えるところにある。フリーマンにとって企業倫理における規範は、経済活動の一般的特徴が認識されているという条件の下でステイクホルダーが合意によって制定するものである。そしてこの手法によって推論を行ったフリーマンの結論は、ステイクホルダーは公正を中心としたリベラル的な規範的価値に基づいた原理を採用するということである。各ステイクホルダーは平等な利益の尊重と、最も不遇なステイクホルダーを優先するというロールズの公正を規範的核として採用するとともに、自律や連帯といったリベラル的な価値をも採用する。そしてこれらの規範的核を基に六つの原理を制定する。

われわれはフリーマンの公正契約説をストックホルダー理論や利害調整原理に替わる妥当な企業倫理理論として受け入れることができるだろうか。いくつかの反論が予想される。

第一になぜ社会契約論的思考を導入しなければならないのかという疑問があるだろう。私は第3節の最後で、企業倫理における規範の制定は社会的合意による公共的なルールの制定によるべきだと考えられ、この考え方はフリードマンの「ゲームのルール」や利害調整原理における規制立法による企業活動への制約という考え方の中にも見られると述べた。しかし、社会契約論的企業倫理が妥当な企業倫理の考え方であると主張することは、ここまでの私の見解よりもより強い主張をすることである。われわれはここまで企業倫理の中心的課題は企業関係者の利害・権利の対立を調停する原理にあるという考え方に沿って議論を進めてきたが、このような原理は社会的合意に拠らず何らかの実質的な規範的原理—その最も有力な候補としては功利主義—によって規定することもできると主張することもなお可能である。そうだとすれば、われわれは社会契約論的企業倫理が実質的規範倫理にもとづく企業倫理より優れている、あるいはより妥当である理由を示さねばならない。

²³ Freeman, R. E. 2001. p. 65.

さらに、仮に社会契約論的企業倫理の優越性を示せたとしても、フリーマンの公正契約説に対してはなお反論の余地はあるだろう。フリーマンが展開している社会契約論的議論は、いうまでもなくロールズが『正義論』の中で提示した原初状態の枠組みをほぼそのまま踏襲したものである。とすれば、企業倫理にロールズの枠組みを持ち込むことが妥当なのかという疑問は当然起こりうるだろう。ロールズの正義の二原理は政治哲学の領域における議論であり、ロールズ本人も認めるとおり社会の基本的制度の選択にのみ適用できる理論である。私的経済活動の、しかもその1プレイヤーにすぎない企業の行動規範を制定するためにロールズの議論が適用できるのかという疑問は妥当な問いであろう。われわれはこれらの問いに答えなければならない。

4. 2. 1. なぜ社会的合意に拠らねばならないのか

初めに第一の疑問、すなわちなぜ規範の制定に当たって社会的合意を基礎としなければならないのかという疑問について考えてみよう。この疑問が示唆していることは次のようなことであろう。規範を決定する際に重要なことは、その規範が何らかの確実な合理的根拠に基づいているかどうかということである。そしてこの合理的根拠を人間間の合意に求めるのは本末転倒である。人間間の合意はむしろある規範が確実な合理的根拠に支えられていると認めるからこそなされるのである。合意は何らかの合理的根拠が認められた結果生じるものに過ぎない。

この考え方はその「何らかの合理的根拠」が万人にとって文句なく確実であると認められる場合には、妥当な考え方である。たとえば科学的問題については、多少異論の余地はあるもののこの考え方は妥当するかもしれない。人々が「太陽は地球の周りを回っている」という主張に同意しているなら天動説は正しいと言えるのは明らかに誤りだろう。

ただ、経済的領域における倫理的規範の合理的根拠というわれわれが取り組んでいる問題に目を移すなら、事情はかなり異なると言わねばならない。たとえば企業は社会の富の最大化を倫理的規範とすべきであるという主張について考えてみよう。この考え方は第3節で見た利害調整原則を企業の全ステイクホルダーに対して適用するものである。私はこの考え方が合理的根拠として確実なものになりえないということを二つの観点から検討してみたいと思う。

ひとつの観点は経済的もしくは経済学的観点である。経済学において企業関係者の富の最大化が経済活動の規範的原理として承認されているかという問題は、微妙な問題である。社会科学としての経済学がそのような規範的観点を承認するかというのは難しい。しかし一部の経済学者や学者以外の経済関係者のなかにはそのような見解を承認する人々もいるだろう。わたしはこの点を問題にするつもりはない。問題はむしろ関係者の利益の最大化という目的の達成のためになすべき行為を経済的行為者が事前に正確に判断できるかという問題である。

ひとつの例を検討してみよう。2006年に日本で初めて本格的な敵対的企業買収が行われた。王子製紙が北越製紙に対して株式公開買い付けを開始し、経営統合を図ろうとしたのである。この敵対的買収の実施に対して北越製紙は頑強に抵抗した。その際にこの企業統合の是非について、両社とそのステイクホルダーからさまざまな見解が提示されたが、最も興味深かったことは、両社は会社関係者の利益に最適であるかという観点を判断基準に

するという点では共通していたにも拘わらず、合併の是非については正反対の結論を出していたことである。王子製紙は今後紙の国内需要が伸び悩み、中国等との国際競争の激化が予想される中、経営統合による企業規模の拡大は企業経営の効率化や資金獲得力の強化などの点で最善の選択であり、すべての関係者にメリットをもたらすと主張した²⁴。一方北越製紙は、規模の拡大よりも特定の紙製品の製造に特化するという従来の経営方針に従うことで競争力は確保でき、株主価値の向上や関係者の利益を最適化できると主張した²⁵。

この例は、関係者にとっての企業価値の最大化という規範的理念において一致している場合でも、具体的な内容においては一致しないことがありうるということを示している。この不一致を、あくまで真に関係者の利益の最大化に資する経営手法はどちらかという観点から判断しようとすることは非常に困難であると思われる。われわれは両社の経営がどちらの主張に沿ったものになり行くかという未来の事象について完全に正確に予想することはできないからである。

経済学の分野ではこの合理的な帰結予測の不可能性は、「限定合理性(bounded rationality)」の問題として認識されている。この概念を明示したサイモンによれば、人間の行動は「合理的であろうと意図されてはいるが、限られた程度でしか合理的ではありえない。」²⁶経済活動は複雑であり、不確実性に満ちており、そのような環境の中では完全に合理的な行動を特定することはできないというのがサイモンらの議論であったが、私にはこの見解は事実認識として正しいように思われる。だとすれば、企業倫理において関係者の利益の最大化を規範的理念に据えることは、困難であるように思える。

関係者の利益を最大化することを規範的理念におくことに賛成する人々は、経済活動において厳密な合理性は不要であると反論するかもしれない。人間が経済の領域における未来の事象について正確な予測をすることは確かに不可能である。しかし、未来の予測にそのような完璧さを要求するなら、将来の結果を考慮して判断することはまったく不可能であるということになる。これはあまりに不当であるように思われる。われわれは未来の予測に関して完璧な予測は無理かもしれないが、十分な情報や経験、あるいは適切な合理的推論などを活用すれば、ある程度信頼のできる予測は可能である。関係者の利益の最大化を予測する際にも、このように適切な情報や経験則や推論の下に判断がなされているなら、その予測を信頼することができるのではないか。

合理性をこの水準で考えるなら、関係者の利益の最大化に関する予測は妥当なものとして受け入れられるかもしれない。しかし現実の経済活動における一般的な特徴を考慮すると、最大化という考え方にはなお難点がある。第一に、会社関係者の利益の最大化が算定可能であるためには、算定の基礎となる情報がすべてのステイクホルダーに与えられているということが前提になる。しかしこの前提は必ずしも常に満たされるとは限らない。この情報の非対称性という問題は、主に消費者と企業との倫理的問題において指摘されている。たとえばわが国で発生した食品の消費期限の偽装表示問題や生命保険における保険金の未払い問題などを考えてみよう。これらの問題が示していることは、企業と消費者の関係において双方の利益を最大化する重要な要素である商品情報は、企業の側から提供さ

²⁴ 王子製紙 2006.

²⁵ 北越製紙 2006.

²⁶ Simon, H.A. 1961, p.xxiv.

れない限り消費者には把握できないということである。つまり消費者と企業の取引において、消費者が自分の利益が損なわれることなく取引が行われていることを確認するには、企業が必要な情報を消費者に提供するというルールが確立されていることが前提条件として必要なのである。

情報の非対称性が経済的取引の効率性を阻害するという見解は経済学の分野でも指摘されている。このテーマについて最も有名な研究は、「レモン」と呼ばれる不良中古車の売買をモデルにしてアカーロフが発表したものである²⁷。アカーロフの議論は次のようなものである。

二つのグループが存在する。ひとつのグループは自分の持っている自動車を売ろうとしている売り手たちである。もうひとつのグループは買い手である。この二者間には売買の対象となる自動車の品質に関する知識に関して差がある。売り手は購入してから売るまでの間に自分でその自動車を使用していたのであるから、その自動車がよい自動車であるか不良品であるかをよく知っている。一方買い手にはその知識はない。このような情報の非対称性が存在する状況では、次のようなことが起こる。売り手から見れば、自分の所有する自動車を品質に拘わらず同じ価格で売ることが合理的である。なぜならば買い手にはその自動車がよい自動車なのか不良品なのかについての知識がないからである。一方買い手の立場からすれば、特定の自動車の品質についての知識はないが、中古車は一般的に新車に比べて品質が劣るということは知っているので、新車よりも安い価格で購入しようとする。（アカーロフの議論では新車の半額なら購入すると想定されている。）この場合、売り手の行動は自動車の品質によって分かれることになる。非常に質のよい自動車を保有している売り手は、買い手が希望する価格で売るとすれば損をすることになるので、売ることを控えるようになる。一方不良品を保有している売り手は買い手の希望する価格で売ることに応じるだろう。こうして中古市場では良質の中古車は市場に現れず、不良品のみが売りに出されることになる。そしてこのような状況が続くと、中古車市場に出てくる自動車は不良品ばかりであるということが買い手に知られるようになるので、買い手が中古車に支払ってもよいと考える金額はさらに低下する。すると売り手の側はますます品質のよい自動車を売ることを控えるようになる。結果として中古車市場は成立が危ぶまれるような打撃をこうむることになり、効率的な資源配分は不可能になる。

このアカーロフの分析からわれわれが知ることができることは、経済活動が当事者の利益を最大化するメカニズムとして機能するためには、信頼、つまり売り手が商品の品質について誠実に開示するということが取引当事者間の中で保証されていなければならないということである。アカーロフの議論では当事者—売り手と買い手—は自らの利益を最大化しようとする個人として描かれている。古典的な経済学では当事者がこのような取引活動を行う場合、交渉の結果需要と供給は最適な価格で均衡すると考えられてきた。しかしそれは両者が取引に必要な要素について完全な情報を入手できるということを前提にしている。しかし現実の経済活動においてよく見られる特徴—この場合は情報の非対称性—を考慮に入れるなら古典的な経済メカニズムは必ずしも適切に機能するとは限らない。われわれが企業倫理を考える上で、考慮しなければならないことは、まさにこのようなことであ

²⁷ Akerlof, G. 1970.

る。つまり市場での取引は現実には情報の非対称性という特徴によって大きな影響を受けているため、個人の経済的効用の充足そしてその最大化という原理だけでは、社会の効用の最大化は達成できないということである。経済的取引が適切に行われるためにはその前提となる情報の公正な配分が必要であり、この条件が満たされていなければ取引は常にどちらかが不当な不利益を被る形で行われることになる。とすればわれわれには情報の公正な配分を取引当事者に課するような規範が効用最大化の前提として必要になる。

効用充足や利益の最大化という原理が別の規範を前提とせざるを得ないとすれば、それらの規範はどのようにして制定できるのだろうか。私には経済活動の一般的特徴から、経済活動の構成員に課すべきルールを合意によって形成していく方法が最も適切であると思われる。たとえば企業とその関係者の間でなされる経済活動において、企業が一般的に情報の面で優位な立場にあり、これによって関係者の利益が影響を受けるなら、われわれはその状況についてどのようにすべきか、つまり誰にどのような義務を課すなら関係者が合意できるかという観点からルールを設定していくことが最も適切に問題解決を図れる手段となるだろう。この手法はまさに社会契約論の手法であり、フリーマンが提示した理論の根本的な部分である。

経済活動における目的合理性が必ずしも関係者全体の利益の最大化を導くわけではないという見解には別の理由もある。それは経済活動においては取引の相手方の利益を尊重することなく自己の利益だけを満たすことが可能であるということである。つまり経済的行為の主体は他者の利益に配慮することなく自己利益を最大化できるのだから、相手方の利益を考慮に入れる必然性がない。とすれば経済行為の主体には自分の目的を達成するために相手の利益をも最大化するように行為する必然的な理由がない。他者の利益を考慮することが必要になるのは、そのほうが自分の利益になる場合のみである。そうであれば個々の経済的行為主体が自己利益を追求することによって全体の利益の最大化が達成されるという見解は、せいぜいそういう場合もありうるという弱い主張にとどまらざるを得ない。

この問題を企業とそのステイクホルダーの関係に即してもう少し具体的に考察してみよう。企業と各ステイクホルダーの目的合理的な性向が全体の利益の最大化につながるという考え方の根底にあるのは、企業を中心とした経済活動が互恵的な活動であるという認識である。たとえば、企業と消費者の関係を例に考えてみよう。企業は財やサービスを消費者に提供し、対価として収入を得る。一方消費者は自らの資産を企業に提供して財やサービスを購入し、自己の必要性や欲求を満たす。よって企業が収益を得たいと考えるなら消費者の必要や欲求の充足に配慮せざるを得ず、消費者は適切な金額を支払って企業の利益が達成できるよう配慮せざるを得ない。これが企業と消費者の互恵的關係から相手方の利益を尊重しなければならないという結論が導かれるとする説明である。そしてこのような互恵的關係は企業と他のステイクホルダーの間にも存在するので、最終的には企業と各ステイクホルダーが自己の利益を追求することによって、全体の関係者の利益が充足されることとなる。

しかし、この考え方は実際の経済活動の現実とは異なっている。企業を中心とした経済活動の現実を見るなら、取引相手の利益に配慮せずに一方の当事者だけが利益を得る形になっている関係が数多く存在する。企業側がステイクホルダーより有利な条件で関係を取り結んでいる例としては、低賃金労働やスウェット・ショップ、取引先に対する過大な要

求などがある。世界最大の小売チェーン店であるウォルマートの賃金は同業他社に比べてきわめて低いものだった²⁸。スポーツ用品で有名なナイキは、1993年にインドネシアにある同社の下請け企業が時給 19 セントという低賃金で労働者を雇用し、かつ日曜日以外の社員寮からの外出を禁じるという不当な労働条件を課しているとして批判にさらされた²⁹。またその後 1996 年にはパキスタンでは 12 歳の少年を労働させていることが発覚し、発展途上国での労働条件の改善に取り組むことを余儀なくされた³⁰。取引先との関係では、再びウォルマートの例がある。ウォルマートは商品管理の合理化を図るために RFID (Radio Frequency Identification) システム (いわゆる I C タグを利用した商品管理システム) の導入を決定したが、このシステムに対応するために納入業者に与えられた準備期間はきわめて短いものだった。期限内に対応できない納入業者はウォルマートとの取引関係を失うこととなる。そのため納入業者は過酷な努力を強いられることとなった³¹。

このような事例が示しているのは、私的経済活動は経済的行為主体が相互の利益を尊重しなくても事実として機能するということである。ウォルマートの低賃金施策が長らく維持されてきたのは、同社が大規模な雇用先のない中小都市に出店する施策をとっており、地元でしか働けない事情のある求職者はそのような低い賃金水準でも甘んじて受け入れざるを得なかったためである。ナイキの場合には、背景に第三世界の貧困という問題がある。ウォルマートの RFID の場合、納入業者がそのような過酷な条件を受け入れざるを得なかった理由は、ウォルマートが非常に巨大な企業であり、そこでの取引を失うことは納入業者の死活問題であったからである。これらの例からわかるように、現実の経済活動は互惠の原理に基づいて行われているわけではない。しかしそれでも従業員や取引先は企業との関係を維持せざるを得ず、私的経済は機能する。この場合利益を得るのはもちろん企業のみである。従業員や取引先が得るのは利益というよりも、生存や企業としての存続という最低限の必要性の充足に過ぎない。結局のところ、個々の経済主体の目的追求が関係者全体の目的の充足をもたらすという考え方は一般的な原理ではなく、経済的関係は互惠的であるという認識もまた事実ではない。経済社会では行為主体の経済力や関係性によって、特定の行為主体だけが利益を独占する取引関係が存続できるのである。そしてこのような関係を受け入れることは、優位な立場にある行為主体にとってのみならず、不利な立場に置かれる者にとっても合理的である。なぜならこの関係を拒否すれば、不利な立場にある行為主体はより不利な状況に追い込まれていくからである。職がなければ生活できないなら、低賃金でも職についているほうがよいし、過酷な経営努力をして RFID システムに対応するならば取引関係は維持できる。

ここまでの議論から得られる結論は、目的合理性を規範的原理として企業の行動規範を規定するなら、必ずしも関係者全体の利益の最大化という目的は達成できるとは限らないということである。それは経済活動が経済主体の経済力の差とそこから生じる影響力の格差によって目的合理性の達成は阻害されるからである。そしてこれらの要素は経済社会一般にみられる特質である。このことからわれわれは経済活動がそれ自体互惠的であるとい

²⁸ ビル・クイン 2003. p.82., ボブ・オルテガ 2000. p.601.

²⁹ Vogel,D.2005. p.77.

³⁰ Ibid. p.78.

³¹ CIOmagazine.2005.

う見解を修正する必要があるだろう。経済活動は複数の異なる経済的行為主体が関係するという意味で相互依存的であるが、必ずしも互恵的であるとは限らない。利益の配分が偏ったままで維持され続ける経済的活動も存在する。そして経済における倫理の問題はこのような経済活動の特質を踏まえた上で、どのような配分がなされる経済状況が望ましいのかを問うことから始まる。われわれはある特定の立場にあるものが利益を独占する形式から、厳格な意味で平等な配分を実現する形式まで、さまざまな形式の可能な経済体制の中から望ましいと思われる経済体制を選択することができる。そしてどのような経済体制が望ましいのかを決定するための方法としては、経済活動に参加するすべての関係者の立場を考慮に入れつつ、誰もが納得せざるを得ないような理由を探し出し、経済活動における行為主体への制約を規定していくことがもっとも妥当な方法であると思われる。このような意味においても目的合理性のような実質的な規範的価値から経済における規範原理を制定するよりも社会契約論的手法により規範原理を制定していくほうが望ましい企業倫理のあり方であると考えられるのである。

4. 2. 2. なぜロールズの公正が適切な企業倫理の原理となるのか

次に社会契約論的企業倫理に対する第二の疑問について考えてみたい。第二の疑問は、経済社会における規範を社会契約論の枠組みを用いて決定することが妥当であるとしても、その場合なぜ人々はロールズ的な公正の概念に合意することになるのかということであった。この疑問を投げかける人々は政治的な規範原理を私的経済の領域に適用することには無理があると主張する。それらの人々は政治的制度と私的経済制度には異なる特性があるので、ロールズの正義の原理をそのまま適用することはできないと考える。

そのような意見を代表する論者として、フィリップスの主張を取り上げてみよう。フィリップスは政治制度と企業組織の違いとして以下のような点を挙げる³²。

①退出の可能性と自由

政治の領域では、個人には退出の自由は認められていない。基本的にある国家のような政治制度のなかで生活している個人は、たとえその政治制度を支える理念や規範的価値が個人的な理念や価値と異なっているとしても、その政治的制度から退出することはできない。よって政治の領域では、人々に平等な自由の権利を認め、最も不遇な立場にある者を優先的に扱う正義の原理が妥当な規範的理念となる。一方私的経済においては、個人は企業との関係を断つことができる。たとえば消費者は別の企業の商品を買うことができるし、従業員は退職することができる。したがって政治の領域では重要となる個人の平等な自由の尊重といった規範的理念は、私的経済の領域では不要である。なぜならば、企業の規範的理念と個人の規範的理念が一致しない場合、個人はいつでも企業との関係を断つことができ、自分の理念と一致する企業と関係を結ぶことができるからである。このように私的経済の領域では退出の自由があるので、政治の領域と同様に正義の原理を採用してまで個人の自由や権利を保護する必要がない。

②貢献の価値

企業と関係を結ぶか否かを判断するに際して、互恵的な関係が維持できるかということ

³² Phillips, R.2003.pp.43-53.

は重要な要素である。企業との関係を結ぶに当たり、各ステイクホルダーはその企業に対し貢献できるかということを考えるし、他方で企業からの貢献が期待できるかということも考慮する。企業も同様である。したがって企業はステイクホルダーの貢献度に応じて優先順位を決定すべきである。言い換えるなら企業倫理における配分の原理は企業に対するステイクホルダーの貢献度である。他方政治の領域では、個人がどれほど政治制度に貢献できるかということは配分の原理としては不適切である。政治的関係は私的経済関係に見られるような互恵的な関係ではないからである。

③目的と目標

企業のような組織には具体的な目的と目標がある。これはロールズの議論で言う善の概念に相当するものである。そして企業はこの目的と目標に従って活動することが許される。一方政治的制度においては、国家などの政治的機関はこのような何らかの具体的なよき生の構想によって活動することは許されない。政治機関がもつことを許される規範的価値は個人がそれぞれ善き生の構想を選択する自由と、その構想に従って生きる自由を認めることだけである。よってこのような善に対する正の優先を唱えるロールズの政治哲学の原理を、具体的な目的と目標に従って行動することが認められている企業の規範的原理に応用することはできない。

フィリップスの議論では、企業と各ステイクホルダーは関係を取り結ぶか否かを自由に決定できる点で政治の領域での個人とは異なるとされる。そして、企業とステイクホルダーの関係は互恵的な関係であり、相互の貢献度が関係の強さを決定すると考える。したがって企業がステイクホルダーの優先順位を決定する基準は、企業にとって最も貢献度が高いステイクホルダーを優先すべきだというものになる。この原理をフィリップスは「ステイクホルダー公正の原理(Principle of Stakeholder Fairness)」と名づけ、ステイクホルダー間の利害調整における規範的原理と位置づけている。

フィリップスの主張は政治活動と私的活動の特性の違いから、ロールズの正義の原理とは異なった意味の公正概念に訴える原理を導き出している。しかし私はこの貢献度を基準とした「ステイクホルダー公正の原理」は妥当ではないと主張したい。そして彼の主張の不適切さは、フィリップスが議論の出発点に据えている私的経済活動の特性の捉え方に原因があると私は考える。

フィリップスがロールズの原理を企業倫理に適用することを拒否する主たる理由は、私的経済の領域では各行為主体（企業と各ステイクホルダー）は自らの利害や権利、あるいは規範的価値に従って自由に関係を結んだり解消したりできる点で国家と国民のような政治の領域における行為主体の関係とは異なるからである。しかし、このような自由な契約の主体という私的経済活動の特性の捉え方は二つの点で誤っているように思われる。第一に、私的経済活動においてこのような自由な関係は必ずしも一般的な特徴とは言えない。そのひとつの例が、私が先に挙げた消費者と企業の関係である。商品に関する情報という点で企業と消費者には一般的には大きな格差がある。消費者は商品の情報について企業が発信する情報に多くを依存せざるをえない。もし企業が商品の情報について偽るなら、消費者はその商品を購入するか否かを決定する重要な判断要素を欠くことになる。つまり消費者の側には自由に自分の購買行動を決定できる機会が奪われていることになる。企業と消費者が自己の利益や価値に従って自由に関係を取り結ぶことができるためには、あるい

は自由に企業との関係から離脱できるためには、その前提として情報の対称性をある程度確保することが必要である。そしてこのことは企業の側に課せられる倫理的な義務ないし責任である。

情報の非対称性がステイクホルダーの退出の判断に影響する例はほかにもある。エンロンやカネボウの粉飾決算は、株主に対して甚大な被害を与えた。会計における情報の隠蔽や偽装は企業業績に対する株主の判断を誤らせ、株主がその会社の株式を保有し続けるか、あるいは売却するかという判断を不可能にする。これらの情報に関わる問題が示していることは、フィリップスの示す私的経済活動の特性としての退出の自由は情報の開示という倫理的要請が満たされた上で初めてステイクホルダーの利害や権利を保護する手段として有効なものになるということである。つまり、ステイクホルダー間の情報の公正な配分という規範が前もって企業とステイクホルダーによって承認され、遵守されていなければ、退出によって利益や権利を守ることはできないのである。この意味で公正という原理は企業倫理においても最も基本的な原理として必要なものである。

自由な退出という私的経済の特性が不適切な認識である理由はもうひとつある。それは企業を中心とした経済活動においては、各ステイクホルダーが企業に対して持つ利害や企業行動によって被る影響が重大であるため、各ステイクホルダーの自由な退出が非常に困難であるということである。このことは退職することによって従業員が被る生活への影響や、企業との契約を打ち切ることが取引先業者の経営に与える影響を考えてみればわかるであろう。一般的に考えて、退出によって被る影響は企業よりもステイクホルダーのほうが大きい。このような傾向を考えると、私的経済の領域においては自由な退出が保障されていればステイクホルダーの利益や権利は十分保護されとするフィリップスの主張は不適切であるように思われる。このような企業と各ステイクホルダーとの影響力の格差を考慮するなら、私的経済の領域においてもこれらの格差に配慮し、公正な関係を確保するための規範的原理が必要であると思われる。

フィリップスの議論には、上記のような経済活動における企業の優越性を経済活動の一般的な特性として認識する視点が欠けている。そしてこのような私的経済活動における特性に関する認識の誤りは、貢献の価値というフィリップスの第二の論点にも見られる。

経済活動が企業と各ステイクホルダーの互惠的关系に基づいているという考え方は正しいが、互惠的关系にあるからといって企業と各ステイクホルダーが相互貢献を動機として行動しているという認識は疑わしい。たとえば消費者は必要性や嗜好性を満足させるために企業の提供する商品を購入し、企業は商品を提供することによって収入を得る。消費者と企業の目的の達成は相互関係に依存しているという意味ではこの関係は互惠的であるといえよう。しかしこの売買という相互行為において、双方が相手への貢献を動機として行っているのかといえ、そうではないだろう。企業の側は商品の提供を通じて消費者の生活の向上に貢献することを意図しているかもしれない。しかし消費者はどうか。おそらく企業に貢献するという意図の下に購買行動を行う消費者はほとんどいないであろう。消費者はもっぱらその商品が自分の生活にとって必要であるか否かという点から商品を購入するだろう。そして最も重要なことは、消費者の行動が自己の必要や嗜好によって決定されるべきものだということをもっともである限り、企業は消費者に対して貢献を求めることはできないということである。企業と消費者は、取引が行われる場合には相互に利益を

得る。しかし相互に利益を得るからといって、企業は消費者に自社と取引すべきだとは言えないだろう。株主に関してはどうか。株主は企業に資金を投資してくれることによって企業は事業を行うことができるようになる。そして企業が事業で得た利益を配当することによって株主は利益を得る。この関係は確かに互恵的である。しかしこの相互行為は相手への貢献という動機からなされるのだろうか。確かに消費者の場合と比べれば、株主と企業の間には貢献という動機が存在する余地はあるかもしれない。企業に投資する場合、その企業が生産している製品が優れているので、企業活動に資金的に貢献しようと考えて株を購入するということはあるそうである。しかし、投資家の動機はすべてこのような企業活動への貢献という観点からなされるとは言えないであろう。多くの株主は投資に対するリターンを期待して株式を購入するであろう。一方で企業は株主への配当を増やすことによって株主に貢献するという意図をもつだろう。

これらの消費者・株主と企業の関係から見えてくることは、ステイクホルダーが企業への貢献を価値として行動するというフィリップスの認識は、私的経済活動の特性としては一般的なものではないということである。であるとすれば、企業が貢献という価値をステイクホルダーの優先性を判断する基準として利用することには妥当性がない。企業への貢献度によって優先順位を決定する理由は、企業の経営への影響という企業側の合理性の中にしかない。貢献度によって優先順位を決定することは、企業経営にとってどのステイクホルダーを優先したほうが最も企業の利益になるかということと同じである。この考え方には企業とステイクホルダーの間にはその関係から生じる固有の義務があるというステイクホルダー理論の根底にある理念が欠けているし、利益の実現に還元できない公正という理念も見出すことができない。

私は貢献という動機が企業とステイクホルダーの双方にある場合もあることは否定しない。従業員や取引先は企業に貢献しようという動機を強くもつかもしいない。また企業の側も従業員や取引先に貢献を求めることもできるだろう。したがって複数の従業員や複数の取引先の中から最も優先的に報いるべき者を判断する場合には貢献という基準で判断することは妥当性があると考え。しかし企業が貢献を求めることが妥当でないステイクホルダーとこれらのステイクホルダーの間で優先性を判断するときには貢献という要素を判断基準として採用することはできない。よって、貢献という価値はすべてのステイクホルダーに共通の尺度とはなりえないのだから、貢献を判断基準とするフィリップスの「ステイクホルダー公正の原理」は原理とはなりえないであろう。

最後にロールズの正義の原理が私的経済の領域では適用できないとするフィリップスの第三の論点について考えてみよう。ここでのフィリップスの論点は、企業倫理は企業の具体的な目的や目標に関わるものであり、実質的な善き生活の構想への介入を許さないロールズの政治哲学を適用することはできないというものである。この主張には一定のもっともらしさがある。ロールズ自身も彼の正義の原理は基本的な社会制度を選択する際の原理であり、その制度の中で活動する個々の集団や結社の中での規範的原理として直接適用することはできないと考えているからである³³。

しかし、企業倫理は、個々の企業内部の人々を対象とした規範ではないという点に留意

³³ Rawls, J. 2005. ch. I .2. , Rawls, J. 2001. Part I .4.2.

すべきである。企業倫理の規範は企業が経済社会の中の他の構成員との関係を律する規範である。企業が規定する倫理規則、すなわち倫理綱領や行動基準といったものは、確かに企業の内部構成員が守るべきものではあるが、それらの規範が企業外の関係者との倫理関係を規定するルールであるという点で私的経済社会における公共的なルールであるという性質を持つ。少なくとも当該企業とそのステイクホルダーで構成される社会の中での共通のルールである。この意味で企業倫理は私的結社や集団の私的な内部的規範ではない。この点でフィリップスと私の企業倫理の捉え方は大きく異なる。

フィリップスは、企業はさまざまな目的や目標を持つことが許されており、政治機構には特定の実質的な目的や目標に従って活動することは許されないと述べる。このとき彼が意図していることは、政治における倫理的問題は個人がもつさまざまな包括的教説の優劣を決定することではなく、個人が異なる包括的教説を信奉することを認めつつ、特定の立場を超えた政治的市民という立場からすべての個人が同意する原理を見出すことだが、企業倫理における倫理的問題は企業がどのような具体的目的ないし目標を持つべきかという問題であるということであろう。企業倫理は個別の企業がもつべき目的や目標の問題であるという認識はある意味では正しい。企業がどのような倫理的理念を掲げるかを決めるのは企業の構成員だからである。しかしこの認識が企業はもつばら自己の利益の観点から目的や目標を自由に決定することが許されるということを意味しているとすれば、この見解は明らかに疑わしい。このことはこれまでわれわれが見てきたストックホルダー理論などの検討から明らかであると思われる。ストックホルダー理論に対する批判や利害調整原則などの検討からわれわれが明らかにしてきたことは、企業倫理の本質的な課題は企業と各ステイクホルダーの間にある個々の権利―義務関係や相互的な利害関係を尊重することと、ステイクホルダー間の権利や利害の対立を調停することにあるということである。企業はもはや経済的目的の達成を唯一の規範的原理とすることはできない。企業はその活動においてさまざまな立場と利害をもつステイクホルダーと関係を結んでおり、その関係から生じるさまざまな義務や責任を負う。そして企業の能力や資源の有限性を考慮するなら、企業はこれらの義務や責任を同時に完全に果たすことはできないことがありうる。そこでは必ずステイクホルダーへの義務や責任の優先順位を判断することが必要になる。各ステイクホルダーへの平等な道徳的配慮と不平等が生じざるを得ない場合の適切な配分の原理という二つの要素が企業倫理の中核的な要素だとすれば、企業はこの二つの要素を企業の具体的な目標や目的の中に組み込む必要がある。この意味で企業倫理はステイクホルダーの利益や権利の尊重と適切な倫理的配慮の配分という私的経済社会のルールという性格を帯びるのである。

企業倫理をこのように理解するなら、それは政治哲学と非常に似たものとなる。第一に企業倫理は、各ステイクホルダーに特有の利害の尊重という要素をその内容に含んでいなければならないという点で、異なる包括的教説に基づく多様な個人の人生の構想への尊重という視点を重視するロールズの政治哲学の構図と似ている。第二に企業倫理は、企業の有限な資源をどのような原理に基づいてステイクホルダーに配分するのかという問題である点で、有限な基本的社会財を社会の構成員に配分する原理を追求する政治哲学と似ている。このことは、妥当な企業倫理を構築することは理にかなった私的経済制度のありかたを考えることと密接に関連しているということを示している。企業がステイクホルダーに

対する義務をどう位置づけるかということは、私的経済構造の中でステイクホルダーにどのような権利を認めることが望ましいのかという制度のあり方を考えることによって決定されるべき問題である。われわれは適切な企業倫理とはどのようなものかを考えることを通して望ましい私的経済制度のあり方を追究しているのである。そして私的経済制度は疑いなく社会の基本的制度のひとつであるから、妥当な企業倫理の原理を導き出す手法としてロールズの手法を援用することには十分な理由がある。フィリップスの第三の反論はこのような企業倫理の公共的性格と社会の基本的制度としての私的経済制度と企業倫理の関係を見落としているのである。

4. 2. 3. 公正契約説の再検討

ここまでわれわれは、企業倫理の規範的原理がなぜ社会契約論の枠組みのもとで決定されることが妥当であるのかという論点と、公正という規範的価値がなぜ私的経済社会の規範的価値として採用されるべきなのかという論点について議論してきた。これらの論点に対するわれわれの結論は、いずれの論点についても肯定的である。企業活動において目的合理性を達成するためには、合理性の判断の基礎となる情報の平等な配分を保障したり、各経済行為主体の持つ他者への影響力の行使を制約したりする規定が必要であり、目的合理性という価値規範そのものからこれらの前提条件を実現させる規範は規定できない。そしてこれらの前提条件を満たすようなルールは関係当事者の合意による規範制定という手法に拠らざるをえない。さらに企業倫理を平等な条件の整備と各経済行為主体の優越的な影響力の制約の問題と捉える限り、企業倫理に必要とされるのは政治哲学と同じく各経済行為主体の平等性の確保と許容できる格差に関する原理である。そうだとすれば規範的原理としてロールズ的な公正原理を採用することは適切である。これが社会契約論的企業倫理を擁護するわれわれの結論である。

われわれは次に、社会契約論的企業倫理理論としてのフリーマンの公正契約説の評価に議論を進めたいと思う。この議論におけるわれわれの関心は、公正契約説の中でフリーマンが提示している六つの原理は、われわれが認識している企業を中心とした経済社会の特徴に照らして十分な規範となりえているかということである。

すでに述べたとおり、フリーマンの公正契約説はロールズの正義の二原理を企業倫理に応用したものである。したがってフリーマンが考える企業倫理の根本的な規範的価値は公正である。企業は第一に各ステイクホルダーに対し道德権利の点で基本的な平等性を認めなければならない。第二に最も不遇なステイクホルダーの水準が上がる場合、企業はステイクホルダー間で不平等な取り扱いをすることが認められる。この基本的な考え方はロールズの正義の二原理をほぼ完全に踏襲したものである。

フリーマンはこの正義の二原理から、ステイクホルダーが合意しうる経済活動におけるより具体的な六つの基本原則（フリーマンはこの基本原則を原理とも呼んでいる）を提示する。これらの原理についてはすでに触れたが、われわれがこれらの原理を考察する際に注目すべきことは、これらの六つの基本原則が実質的な規範というよりも、手続的な規範という性格を強く持っていることである。第一の基本原則である契約の締結・破棄の原理では、企業は各ステイクホルダーに対して契約の締結や破棄ができる条件やその手続きを明確に示す責務を負う。第二の基本原則である統治の原理では、ゲームのルール、すなわ

ち経済活動におけるステイクホルダー共通の規範の変更に際しては、全員一致によることを義務づける。第三の外部性の原理では、経済活動の影響が契約当事者以外の第三者に及ぶときは、その第三者を契約の当事者に加えなければならないとされる。

私はフリーマンの公正契約説は、手続的規範に重きを置きすぎている点で不十分であると感じる。フリーマンはロールズの正義の二原理を基底的な規範的価値に据えて、この価値を受け入れる人々が合意しうる詳細な六つの基本原則を導き出すのであるが、ステイクホルダーの平等な権利を保護し、不遇な立場に陥りそうなステイクホルダーに優先的地位を与えるためには、それらのステイクホルダーが問題を解決する交渉の場に参加する機会を保障すれば基本的には十分であると考えているように見える。私の考えでは、この手続的な基本原則ではロールズ的な公正の実現は困難であるように思える。その理由は私が先に挙げた企業を中心とした経済活動の特性にある。私は企業を中心とした経済活動の特性は、第一に多くの場合ステイクホルダーが自己の目的に照らして合理的な判断を行うための情報を企業が占有しているという事実と、第二に企業とステイクホルダーの間には経済力やステイクホルダーが置かれている環境などによって、取引相手に与える影響力に格差があるという二つの点にあると述べた。この二点は手続的正義が保障している当事者間の交渉に強い影響を及ぼす。つまりこれらの特性から生じる倫理的問題に対応する実質的な規制がなされなければ、交渉による自由な合意はゆがめられる可能性があるということである。このように考えれば、企業倫理の基本原則のなかには手続的規範の他に、前提として交渉を正当なものとして成立させるための実質的規範が必要なのである。それは第一に、交渉にあたって関係者全体の判断を可能にする正確で十分な情報の公開という義務であり、第二に交渉に当たって優位な地位にある関係者が、その地位を利用して劣位にある関係者の利益を犠牲にしてはならないという義務である。企業を中心とした経済構造の二つの特性は、企業倫理を考える上で考慮に入れるべきものである。フリーマンが手続的規範を彼の企業倫理の基本原則の中核に据えているのは、このような特性を考慮に入れていないことに理由があるように思われる。彼は六つの基本原則を原初状態において各ステイクホルダーがもっている知識からステイクホルダーが合意するものとして導出するのだが、その原初状態における経済構造の一般的知識のなかには私があげたような特性を入れることを忘れている。社会契約論的手法を用いて妥当な規範的原理を導き出すためには、原初状態における知識の正確さが重要な要素となる。私が挙げたような特性を考慮に入れるなら、企業倫理をもっぱら手続的規範として構築することは不十分であると思われる。企業倫理には情報の公開と不当な影響力行使の禁止という二つの実質的な規範が不可欠である。そしてこの二つの規範は経済社会の倫理のなかで最も基底的な倫理原則の地位を占めるということを私は強調しておきたい。

5. おわりに

第一章でわれわれは、企業の社会的責任とは応答責任であり、社会各層からの要求や期待に対し納得できる理由を提示することであると述べた。本章での目的は、この応答責任における納得できる理由とはどのようなものであるかということをも明らかにすることであった。このことは言葉を変えれば、企業倫理における基底的な規範的価値は何であるかを

明らかにすることでもある。そのためにわれわれは企業倫理理論を検討してきたが、われわれの結論は、企業倫理の最も基底的な規範的価値は公正であるということであった。

この結論に至るまでわれわれは三つの企業倫理理論を検討してきた。第一に検討したストックホルダー理論では、株主と企業経営者の代理関係を前提に、株主からの受託義務が企業の唯一の倫理的義務と位置づけられていたが、この理論は株主を企業の所有者とする前提条件に根拠がなく、維持することが困難であった。次に功利主義的な理論構成をとる利害調整原則は、きわめて限定された会社関係者に適用されるものであり、現在の企業倫理が考慮に入れる多様なステイクホルダーの利益への配慮という要請には十分に答えられないことが明らかになった。しかし、適用するステイクホルダーの範囲を拡大した功利主義的利害調整原則を構想することは可能であり、われわれはこのような功利主義的企業倫理理論の妥当性を検討する必要がある。この論点に関してわれわれは、フリーマンの公正契約説を検討する中で考察した。そこでのわれわれの結論は、最も望ましい経済的目的を決定することは、人間の限定合理性という性質により困難であることから、経済的目的の達成を最大化することを規範的原理とする理論は現実的には判断基準として利用できないということであった。

最後にわれわれはフリーマンのステイクホルダー理論とその一部を構成する公正契約説を検討した。フリーマンの企業倫理理論についてのわれわれの評価は、大筋において肯定的なものであった。その理由は、第一に人間の限定合理性という性質を考慮に入れるなら、妥当な企業倫理の規範の決定を社会契約論的な手法を用いておこなうことは最良の手法であると考えられるためである。第二に企業倫理における現実的な問題は、企業が関係するステイクホルダーの利益や権利の侵害に関わっており、そこで必要とされる規範は可能な限り各ステイクホルダーの利益や権利を尊重しつつ、全ステイクホルダーの利益や権利の実現が不可能な場合の配分を決定できるような規範である。よってこのような要請に応える規範的原理としては、ロールズ的な正義の原理が最適であり、正義論に立脚したフリーマンの理論は経済活動に関わる人々にとって十分に受け入れ可能なものと考えられるからである。

しかし、われわれはフリーマンの公正契約説が企業を中心とした経済活動の特性を十分踏まえたものとなっていない点で、彼の提示する原理には追加的な修正が必要であると考ええる。企業を中心とした経済活動の特性としてわれわれが重視すべきなのは、第一の各ステイクホルダーが自らの経済的目的を達成するために必要な情報に関して、企業との間に不均衡があるということである。第二の特性は、経済活動に関わる行為主体には、往々にして他者への影響力に格差があるということである。これらの特性を軽視して手続的な原理を制定すれば、企業とステイクホルダー間の公正は達成できるとするフリーマンの公正契約説は、不満足なものとなっている。よって私はこれらの特性を考慮に入れるなら、関係者が規定することに同意しうる規範の原則として、情報の適切な公開と優越的地位を背景にした影響力の行使の禁止という二つの基本的原則を追加したのである。

企業の応答責任における正当な理由の要素はなにかという問いに対する私の結論は以上のようなものである。企業はステイクホルダーの期待や要請に対して、公正という規範的価値に合致した理由をもって応えなければならない。そしてこれらの要素を欠いた行動とる企業は社会性責任を果たしていないと判断されることになる。とすればわれわれの次の

課題は、この原理を用いることによって企業倫理の諸問題はどのように解決することができるのかを示すことである。公正という規範的理念を用いるならば、現実の企業倫理に関わる問題はどのように判断されることになるだろうか。第四章と第五章で私は事例の分析を行うこととする。

第四章 道徳的義務としての内部告発とその限界

1. はじめに—内部告発はなぜ倫理的な問題になるのか—

内部告発はここ数年の企業不祥事の中で注目を集めたトピックである。わが国では、東京電力における原子力発電の検査データ改ざんの問題や、三菱自動車工業のリコール隠しなどが内部告発をきっかけに発覚したことを受け、企業不祥事を防止する手段として内部告発を積極的に評価していこうという議論が活発になった。

企業等の組織の外にいる公衆を守る手段として、いまや内部告発は肯定的な評価を得た感がある。しかし内部告発が倫理的に正当な行為であると立証するのはそれほど簡単ではない。第一に組織内部の問題を外部に公表するという行為は、通常われわれが非道徳的だとみなしている裏切りや密告、あるいは誹謗や中傷といった行為と共通するところがある。また欧米では成功した内部告発者はしばしば英雄となり、金銭的利益を得ることもできるため、内部告発は売名行為や私利を得るための行為とみなされることもある。内部告発が倫理的に正当な行為であると認められるためには、誹謗中傷や売名行為等とどこが異なるのかを明確にする必要がある。第二に内部告発が裏切りや密告などとは明確に区別されて倫理的に正当な行為と認められるとしても、内部告発に道徳的義務という強い拘束力を与えることは妥当なのかという問題がある。道徳的に正当な行為であるということと道徳的義務であるということの間には大きな違いがある。前者においては、内部告発は実行してもよいが、しなくても道徳的に非難されることはないという行為にとどまる。しかし、義務であると主張する場合、内部告発を差し控えることは道徳的非難の対象となり、内部告発には「必ず実行すべし」という強い規範性が与えられることになる。

企業倫理におけるこれまでの議論の中では、第一の問題についてはほぼ共通の見解が得られていると考えてよいだろう。内部告発を裏切りや密告といった行為と区別することは可能であり、倫理的な正当性を認めることもできるというのが支配的な見解である。しかし第二の問題については事情が異なっている。道徳的に正当化できる内部告発については、さらに追加的な条件を満たすなら、道徳的義務となるという主張が多くの倫理学者によってなされてきた。しかしその条件についてはさまざまな見解がある。

この問題に関する私の見解は、ある一定の条件を満たす場合、内部告発は義務となりうるというものであり、結論においてはこれまでの多くの論者と同じである。しかしこれまでに提示されてきた内部告発が義務となる場合の条件については、私はいずれの論証も不十分であり、実践的な行動の判断基準としては有益なものとなり得ていないと考える。

よって本章ではこれまでの内部告発の道徳的地位をめぐる議論を批判的に検討し、内部告発の義務に関するより適切な判断基準を示すことを試みることにしたい。次節ではさしあたり、内部告発が道徳的に正当な行為となるための条件について見ることにし、そこから論をすすめることとする。

2. 内部告発の倫理的正当化

すでに述べたように、内部告発をめぐる第一の倫理的問題は、どのような条件が満たされれば内部告発は倫理的に正当な行為となりうるかということにある。内部告発が嫌悪さ

れてきた主な理由は、それが結果として外部公衆等の利益に資するかもしれないが、基本的には組織への裏切りや、誹謗、中傷など同一の範疇にある行為であると考えられているためである。このような主張に対抗して内部告発を正当化するためには、内部告発がどのような点でそれらの不道德な行為と異なるのかを明らかにする必要がある。このような正当化の試みは多くの論者によってなされてきており、細かい点での不一致はあるものの、主要な点では概ね一致していると言ってよいし、私もそれらの見解には同意する。以下はそれらの見解を元にして、私が妥当と考える正当化の要件を列挙したものである。

①重大な危害が発生する行為に関する告発であること。

内部告発を他の不道德な行為と区別する第一の要件は、告発の対象となる行為が他者に重大な危害を加えるものであることである。企業が安全性に問題がある製品をそうと知りつつ販売する行為などがその典型である。この「重大な危害」という条件は、もっぱら組織に損害を与えることを目的として行われる背信行為と内部告発を区別するための条件である。内部告発は組織外部の批判を利用して、組織内の不正の是正を図ることを目的に行なわれるが、外部からの批判は組織に重大なダメージを与えるものである。組織に重大なダメージを与えながらもなお内部告発が正当な行為と認められるためには、組織外の人々に生じる危害のほうが組織に与えるダメージよりもより重大でなければならないだろう。他者への重大な危害を防止するための告発は、組織に対しては決して背信行為を行なってはならないという規範に優る道徳的正当性を持つ。

②告発の内容が真実であること。

第二の要件は、告発の内容が真実であることである。事実と異なる主張によって組織外部からの非難を喚起することは、正当な理由なく組織に対してダメージを与えることであり許されない。この要件は内部告発を中傷や誹謗といった行為から区別する役割を果たす。

③告発の目的が正当なものであること

第三の要件は、告発者の目的の正しさである。告発者はもっぱら組織に対してダメージを与えたり、告発によって私利を得たりすることを目的として内部告発を行なってはならない。

④他に問題を解決する手段が無いこと

第四の要件は、発生する被害を防ぐ手段として内部告発以外の手段がないということである。具体的には、上司等に問題の存在を通知したが、解決のための方策が全く講じられなかったとか、被害の発生が時間的に切迫しており、組織内での解決を試みては間に合わないなどといった状況にあることが必要となる。この要件は内部告発を組織内で解決する努力を怠っているという非難を封じる役割を果たす。通常企業などの組織においては、組織内の問題は組織内で定められたルートを通して解決が図られるべきだと考えられている。組織内での解決策を講じることなく、一足飛びに外部への告発が行なわれたとすれば、確かにその内部告発は、組織内ルールに対する違反とみなされても仕方がないかもしれない。しかしこの要件を満たしているなら、内部告発者はこの点に関する道徳的非難を免れることができる。また、外部公衆等への危害の発生が切迫しているという状況は、このような内部的手続の遵守義務を免責する十分な理由になると考えられる。

以上が、内部告発が道徳的に正当な行為とみなされるために必要な条件である。そして内部告発が義務となるには他に追加的な要件を満たす必要があるというのがこれまでの議論の支配的見解であった。次節ではこれまでに提示されてきた義務となるために必要な条件について考察してみることとする。

3. 内部告発が道徳的義務となる条件

前節で挙げた条件を満たす場合、内部告発は道徳的に正当な行為となる。しかしそれだけで直ちに道徳的義務となるわけではないと考えられている。その理由は、内部告発者がしばしば告発の対象となる組織から不利益な取扱を受けるという事実と関わりがある。内部告発者は告発を理由に解雇されたり、不当な処遇を受けたりする。極端な場合には告発者やその家族が生命の危険にさらされることもある。このような告発者への不利益が存在するがゆえに、組織内の重大な不正を知った者は無条件に告発をすべきだという強い主張は退けられてきた。しかし他方で内部告発をしなければ組織外公衆等への重大な危害が生じるような場合、告発者の被る身分上の不利益を理由に内部告発を差し控えることは道徳的に許されないという考え方も根強い。

結局のところ、内部告発が義務となるか否かをめぐる議論の焦点は、どのような理由であれば告発を差し控える正当な理由として認められるかというところにある。この点については様々な主張がなされているが、本節では異なる根拠と理論を用いて内部告発が義務となるための条件を提示した三人の論者の主張を取り上げて検討することとしたい。

3. 1. 告発の成功可能性— R・T・ディジョージの条件—

最初に検討するのは、R・T・ディジョージが提示した条件である¹。

ディジョージは、内部告発の道徳性を判断するにあたって、二段階のステップを踏む。第一のステップは、その内部告発は道徳的に許容されるものであるかどうかの判断である。このステップでは、当該内部告発が許容されるためには、(1) 企業の製品、施策によって従業員や外部公衆が深刻かつ相当な危害を被ると考えられること、(2) 従業員がそのような深刻かつ相当な危害に関して直属の上司に報告し、道徳的な懸念を伝えていること、(3) 上司が適切な対応を取らない場合、企業内ででき得限りの手続を取ったこと、の三つの基準が満たされなければならない。この条件は前節で私が述べた正当化可能な内部告発の条件にも含まれているものである。

ディジョージによれば、内部告発が義務となるためには上記の三つの要件に加えてさらに二つの要件が必要となる。その要件とは(4) 理性的かつ公平な観察者から見て外部公衆等への深刻かつ発生し得る危険が存在すると確信できるような、入手可能な裏づけ資料があること、(5) 告発者には、公表したならば必要とされる変化がもたらされると信ずるに足る十分な理由があること、の二つである。

(4) と (5) の要件が意味することは、不正行為を立証する十分な証拠と、成功の見込みがなければ、内部告発は義務とならないということである。すなわち、この基準によ

¹ DeGeorge, R.T. 1999. pp.250-7.

れば、内部告発が義務となるか否かは、その告発が成功する可能性によって判断されることになる。成功する見込みが大きければそのような内部告発は義務となる。反対に成功する見込みが薄ければ義務とはならない。

ディジョージがこのような帰結主義的な基準を採用する理由は、告発者が被る危害は内部告発の成功によってのみ補償されると考えるためである。内部告発が成功して外部公衆への危害が防止できる見込みがなければ、告発者に対し不利益を被ってまでも内部告発せよと命じることは酷であるとディジョージは考える。しかし他方ではこの見解によれば、成功する見込みがあるならば、いかなる不利益を受けようとも告発の義務を免れることはできないことになる。

3. 2. 他者危害防止義務—ジーン・G・ジェームズの条件—

内部告発の義務に関する二つ目の見解は、ディジョージの提示した条件に対する反論としてジーン・G・ジェームズによって提示されたものである²。

ジェームズは、ディジョージとは異なり組織の不正により重大な外部公衆等への危害が発生する場合、内部告発は「特別な状況がない限り」義務となると考える。ジェームズが内部告発にこのような強い義務性を認める根拠は、他者危害防止義務にある。人は可能な限り他者への危害を防止しなければならないという基本的な義務を有するという点をジェームズは強調する。

したがってジェームズが道徳的義務の存否を判断するポイントは、どのような状況であれば内部告発が義務とはならない「特別な状況」にあたるかという点にある。この点についてジェームズは、告発者やその家族が生命の危険にさらされるような重大な危害を被るおそれがない限り内部告発は義務となると主張する。この主張の前提としてジェームズは内部告発の対象となる組織的不正を外部公衆の人権侵害に関わる重大な不正に限定する。よって告発者の被る不利益の重大さが外部公衆への人権侵害に匹敵するか、それを上回るほど重大なものでなければ告発者には常に内部告発の義務が課せられることになる。この条件の下では失職や不公正な待遇上といった雇用に関連する不利益は、通常外部公衆等に対する人権侵害よりも重大とは考えられない。よって重大な不正の存在を知った者は、雇用の確保や地位の保全等を理由に告発の義務を免れることはできないとジェームズは主張する。

3. 3. 権利論的構成—ダグラス・バーシュの条件—

内部告発の倫理的評価に関する第三の見解は、ダグラス・バーシュによって示されたものである³。バーシュは、内部告発が義務となるための条件を設定するにあたって、まずピーター・シンガーが「実践の倫理」の中で示した原理を一部修正した次のような道徳原理を出発点に据える。その原理とは、

「もしわれわれに何か不正なことを防止する能力があり、かつ防止することによって同程

² James, G.G.2001.

³ Birsch, D.1994.

度に道徳的に重要な何かを犠牲にすることがないのなら、われわれはその不正を防止すべきである。」⁴

というものである。

この原理を内部告発に当てはめてみると、次のような義務の定式が得られる。

「もしある人が不正行為を防止することができ、また、防止することが他の事柄より一層倫理的に重要であれば、その人は内部告発するよう義務付けられる。」⁵

この定式を用いて内部告発が義務とされるか否かを判断する前に、明らかにしておくべきことが二つある。ひとつは防止すべき不正行為とはどのようなものかということである。これについてはバーシュもジェームズ同様、防止すべき不正は基本的人権の侵害に関わるものであると規定する。バーシュによれば倫理的に最も重要なことは基本的人権を擁護することであり、基本的人権には生命権、自由権、幸福追求権、私的所有権、プライバシー権などが含まれる。よって不正行為によって外部公衆の基本的人権が侵害され、他方で内部告発者の被る不利益が基本的人権に関わるものではない場合には、不正に関する情報を持つものは内部告発を行なう義務を負うこととなる。

二つ目のポイントは、不正を防止する義務と「他の同程度に重要な道徳的ななにか」をどのような基準に基づいて比較するのかということである。

ここでバーシュは比較するための基準として権利という概念を用いる。この考え方の特徴は、組織の不正によって侵害される公衆の利益と、告発者が被る危害を共に権利侵害の問題として捉えるところにある。よって内部告発が義務となるかどうかは、どちらの権利侵害がより重大であるかによって決定されることになる。

バーシュのこの基準に従った場合、内部告発の義務に関する判断はどのような過程を経て行われることになるのかを見ていこう。この判断の第一のステップは、内部告発者が被る不利益が基本的人権の侵害にあたるか否かを判断することである。先に述べたとおり、バーシュは外部公衆の基本的人権を侵害するような不正行為を内部告発の対象と考える。よって告発者の被る危害が人権侵害にあたらない場合には、当然外部公衆の人権侵害の方が重大だということになる。この場合には告発によって告発者が「同程度に道徳的に重要な何か」を犠牲にすることにはならないので、内部告発は義務となる。

問題は、内部告発者が被る権利侵害も基本的人権の侵害に該当する場合である。両者が共に人権侵害にあたるなら、バーシュのこの基準では両者の優先順位を判断できない。そこでこのような場合の優先順位を決定するために、バーシュはもうひとつの判断基準を導入する。その基準とは不正に関わる情報を持つ者が当該不正行為の関与者であるか否かというものである。バーシュは、たとえ内部告発者の被る不利益が基本的人権の侵害にあたるとしても、その人物が不正行為に関与している場合には、自己の人権侵害を理由として内部告発の義務を免れることはできないと主張する。他方不正に関与していなかった者は、

⁴ Birsch,D.1994. p.209.

⁵ Ibid. p.209.

自らが被る人権侵害を理由に告発義務を免れることができる。よって不正に関与していない場合、内部告発は義務とはならず、告発を実行するか否かの判断は個人の裁量に委ねられる。

しかしバーシュは、この基準では不正に関連していない者に告発の義務を課すことはできないという結論に満足しない。むしろ彼は、この結論では義務の範囲が狭まってしまい望ましくないと考えているように思える。しかし権利論的な理論構成をとる限り、不正に関与していない者にこれ以上何らかの道徳的義務を課す根拠を提示することはできないだろう。そこでバーシュは不正に関与していない者に対しても内部告発を行なう理由を与えるべく、別の根拠を導入する。先のシンガーの原理にある「能力」に関わるものである。能力という要素から彼が引き出すのは、ある行為を実行する能力がある限り人は義務を免れないという主張である。バーシュはこの「能力」の意味について、意図したことの実現可能性と考えてはならないと述べる。彼はここで溺れる子供を救助する例を挙げる。溺れている子供を助ける義務を考える際、自分に救出する能力があるかどうかということは義務の存否に関しては重要な要素となる。泳げない者に、泳いで溺れている者を助ける義務を課すことはできないからである。しかし、泳げるのであればその人には助ける義務が課せられるだろう。ここでバーシュが強調するのは、能力を「救出を成功させる能力」としてではなく、泳ぐことができるという「行為の実行可能性」としてとらえるべきだということである。これを内部告発にあてはめれば、たとえ内部告発の結果成功するか否かが不確定であっても、あるいは成功することは明らかに不可能な場合でさえ、告発という行為が可能である限り人はそれを行なうべく努力する義務があるということになる。この努力義務によって、バーシュは内部告発の義務を拡大するのである。

4. 内部告発の義務に関する理論構成の難点

前節では内部告発の義務に関する三つの主張を紹介したが、これらの主張にはいくつかの受け入れ難い難点がある。

まずディジョージの主張であるが、告発の成功によって告発者の被る不利益が補償されるという考え方はかなり恣意的であり、普遍的に受け入れられるとは思われない。成功するとしても不利益を被るなら告発はしないという判断も合理的であり、ディジョージは成功によって必ず告発者が被る不利益は解消される理由をもっと詳しく述べねばならない。

また成功可能性を義務の存否の判断基準とするなら、成功が見込める場合にはいかなる不利益を被ろうとも告発は義務として遂行されなければならないことになる。成功によって不利益は補償されるという価値判断が恣意的であるなら、それを根拠としてこのような厳格な義務を課すことはできないだろう。

さらに、成功可能性という基準の曖昧さについてはバーシュらの批判がある。それは当該告発が実際に成功するかどうかを事前に知ることは困難であり、成功するか否かは告発してみなければわからないのだから、そのような判断不可能内容を含む基準は基準として不適切であるという批判である。さらに成功する可能性がなければ内部告発は義務とはならないというディジョージの考え方は根本的に誤っているという主張もある。たとえばジェームズは、内部告発の義務の存否とその成功の可能性は全く関係がなく、成功する可能

性であろうとなかろうと人権侵害に関わるような重大な不正の存在を知った者には内部告発を行う一応の義務が課せられると主張する。

ジェームズの主張に関しては次のような反論が可能である。ジェームズの考えに従えば、内部告発によって被る告発者の不利益は、生命に関わるものでないかぎり甘受されなければならないことになる。この考え方は告発を差し控える理由となり得る不利益の範囲を狭く捉えすぎていると思われる。生命維持という根源的な理由以外にも、告発を差し控えることの許される理由は存在するだろう。

バーシュの論証における難点は、彼が立論の基礎として採用する権利という概念の性格に関係する。バーシュは内部告発が義務となるか否かの判断基準を、告発によって侵害される公衆の権利と告発者自身の権利の重要度の差異に求める。この基準がはらんでいる難点は、人権とその他の権利という単純な二分法に基づいて両者の重要度を判別するため、この基準によって決定できる範囲が非常に狭いものになってしまうということである。バーシュによれば、重要度の高い権利は基本的人権に含まれる権利である。それ故公衆と告発者が被る権利侵害が共に基本的人権の侵害にあたる場合には、この基準は機能しない。告発者が被る現実の権利侵害の多くが基本的人権の侵害の範疇に含まれているという事実を考えると、多くの場合対立する両者の権利は共に人権に関わるものとなる。たとえば、内部告発の実行を理由とした不当解雇は、我が国においては明らかに勤労の権利を保障している憲法上の労働権の侵害にあたる。したがって不当解雇の事例では、問題となる権利の対立は、公衆の生命権と被雇用者の労働権という、共に基本的人権に含まれる権利の対立であるということになる。このような例を考えるなら、人権とそれ以外の権利という区分に基づく基準はきわめて適用範囲の狭いものとならざるをえない。

さらにバーシュは、基本的人権に含まれる諸権利の重要度は同等であり、その序列化は不可能であると考えているように思われる。それ故基本的人権に属する異なる権利が対立する場合、バーシュは対立する権利の重要度を直接比較するという方法を採用せず、次の判断基準として告発者の不正への関与の有無という基準を採用する。この不正への関与にもとづく判断基準にも難がある。この基準によれば、不正への関与者は告発によって被る権利侵害の重要度に関係なく告発の義務を負うことになる。しかし、他者に対する人権侵害に関与した者は、自分の人権を理由に告発義務を免れることはできないという見解についてはより詳細な検証が必要と思われる。また、現実には告発者が深刻な人権侵害を被ると想定される場合に、不正への関与を理由に一律に告発義務を課すことは酷であると思われるし、告発の履行を期待することも難しいであろう。

5. 内部告発の義務の限界はどのように設定されるべきか

前節では内部告発を巡る三者の論証には、いずれも受け入れがたい欠点があることを指摘した。本節ではそれらの論証が成功していない根本的な理由がどこにあるのかについて考察していくこととする。

私の見解ではその理由は三者が暗黙の前提としている思考の枠組みにある。内部告発が道徳的義務であるか否かについて述べる際に、最大のポイントとなるのは義務の限界をどこにどのようにして定めるかということである。この点について三者はそれぞれ異なる論

証を展開しているが、三者の思考の枠組みには共通点がある。それは内部告発を行なう義務はそれを凌駕する道徳的要素、すなわち内部告発の義務以上に重要な利益や義務ないし権利が存在する場合、内部告発の義務そのものが消滅するという考え方の上に成り立っているということである。

三者はこのような枠組みに従って、それぞれ内部告発の成功がもたらす利益（の不存在）や生命保全の利益もしくは権利を用いて、その限界を画定しようと試みるのであるが、その試みは先に述べたように十分な説得力を持っているとはいえない。三者の論証が不十分である理由は前節のとおり様々であるが、共通して言えることは、内部告発の義務を制約するために彼らが持ち出す利益もしくは道徳的権利は、告発の義務と対比されるべき真の対抗要素ではないということである。それ故それらの比較にもとづく結論は、われわれを納得させることができないのである。

このような事態が含意していることは、第2節で見たような道徳的に正当と認められる内部告発は、新たな条件を付加するまでもなくその段階ですでに相当強力な義務的性格を備えているということである。内部告発が道徳的に正当なものとして認められるためには、第2節で述べたような相当厳しい条件を充たさねばならない。内部告発は単に不正が存在すれば、いかなる時にもその実行が正当化されるような行為ではない。内部告発が正当化されるためには、不正の重大性や、組織内解決の努力、さらには他の行為による解決の不可能性といった様々な条件をクリアすることが必要であり、このような多様な条件を満たした上で初めて正当性が認められるのである。このような条件を充たして正当化された内部告発は、その時点ですでに強力な当為性を持っている。公衆に重大な危害を与えるような不正が存在し、組織内解決に努めたが果たせず、さらには他に危害を防止する手段がないという状況下では、告発は道徳的に正当であるのみならず、義務として要請されざるを得ないだろう。前述の三者は、このような状況においても内部告発を控えることを正当化しうる他の利益ないし権利があると主張するが、それらの対抗要素が告発義務以上に重要であるとする理由は、先にみたとおり不十分なものである。

しかし、私のこの見解は、一定の条件を充たした場合に内部告発を差し控えることはいかなる場合でも不正であるということを含意するものではない。私の主張はそのような厳格な義務の履行を求めるものではない。いかに強力な義務であれ、その実行を差し控えることがやむを得ないものとして認められる場合がある、ということは許容できる見解であろう。私と先の三者の違いは、特別な理由がある場合には告発の義務自体が存在しなくなると考えるか、義務は依然として存在し続けるが履行しないことについて免責されると考えるのかという点にある。

この点に関し、私が強調するのは次の二点である。第一に、内部告発の義務の限界に関する問題は、対立する他の義務や権利等との比較によってその存否が決定されるという性質の問題ではなく、告発義務は常に存在するものの一定の条件下ではその実行を差し控えた場合の道徳的帰責は免除されてしかるべきであるという免責の問題として構成すべきだということである。

この見解を説明するために、私はここで人は殺される可能性があろうとも内部告発の義務を実行しなければならないかという例に即して考えたいと思う。われわれの直観では、

このような場合に内部告発の履行を要求することは酷であると感じるであろう。このことはジェームズが内部告発の義務が否定される事例としてあげたものと同じである。しかし、ジェームズと私との違いは、それを義務の不存在理由として捉えるか、義務の履行にあたっての免責事由と捉えるかにある。ジェームズは、殺されるおそれがある場合には、内部告発を実行する義務はないと考える。私は、殺されるおそれがある場合でも告発という手段を行なう義務自体が消滅するわけではないが、実行を差し控えることについての道徳的帰責を免れることは認められるという考え方をとる。私のこの見解は厳しすぎるように感じられるかもしれない。しかしここで今一度思い起こすべきことは、ここで義務となる内部告発の対象は他者の生命に関わるような重大な危害をもたらすおそれのある不正であるということである。この点を考慮した場合、内部告発の義務自体が消滅すると考えることは適切ではないように思われる。むしろ、告発義務は依然として存在するが、自己の生存という重要な利害に対する脅威がある場合には、告発しないことに対して道徳的な責めを加えることは酷であるという観点から論理を構成するほうが、理にかなうであろう。

第二点は、内部告発の実行責任を免除する際の論拠に関するものである。先に主張したように、強力な規範的拘束力を持つ内部告発義務の実行を免責するためには、それ相応の対抗力を持った論拠が必要となる。この論拠について考える際には、そもそも内部告発を妨げる最大の要素は何であったかを今一度確認する必要があるだろう。

これまで見たとおり、内部告発を妨げる最大の要因は告発者に加えられる様々な不利益である。内部告発者には職場での冷遇や、不当な配転、そしてはなはだしい場合には生命に関わる危害といった様々な危害が加えられてきた。重要な問題とはこの告発者に加えられる危害であり、したがって明らかにすべきことはどのような危害なら告発を差し控えることが許されるかということである。私は内部告発の義務を免除する理由に関するこれまでの論証は不十分であると述べてきたが、その理由はそれらの主張の多くが告発者の被る危害の重要度に即して義務の存否を決定するという直接的な方法を回避し、間接的な方法によって問題の解決を図ろうとした点にあると考える。この傾向はディジョージとバーシュに明確に見られる。ディジョージは、成功可能性という基準を用いて告発義務の有無を判断しようとする。この見解の根底には、告発が成功すれば告発者が被る危害は十分補償されるという考えがある。しかし、この方法ではすでに述べたとおり、告発者に加えられる危害を考慮に入れた内部告発が義務となる場合の基準を示すことができない。バーシュは不正への関与の有無によって、告発者が告発を控える理由として自己への人権侵害を援用できるか否かを判断できると考えたが、この論証も不正に関与しない者に対して必要以上に告発義務を否定しうる余地を与える結果になってしまっている。結局バーシュはこの欠陥を補完するため、能力にもとづく努力義務という別の基準を導入せざるを得なくなり、その結果彼の基準は全体的に混乱したものとなってしまっている。

このことから私が主張するのは、内部告発の免責事由にあたるか否かを決定する基準は、告発者の被る危害の内容や程度に応じて決定されねばならないということである。言い換えれば、告発者にとってはいかなる理由においても奪われてはならない自己利益というものが存在し、そのような利益に対して危害が加えられる場合、告発の実行義務は免責されるということである。そして、どのような利益であれば免責事由として認められるかを決

定するには、組織構成員として告発者が有する重要な利益や価値を吟味する必要があるだろう。

以上が、内部告発の道德性に関わる判断基準の基礎となる私の見解である。この考え方にもとづき、次節では私の判断基準を提示することとする。

6. 内部告発の道德性判断基準

本節では、私は三者の提示した条件に代わる新たな内部告発の義務に関わる判断基準を提示するつもりである。そのためにまずここで前節の最後で述べたように、組織構成員がもつ利益の内容とその重要性について考えてみることにしたい。

この問題は職業が人にもたらす利益あるいは職業に関連して構成される価値の問題であると考えられるだろう。人は職業を得て働くことによってさまざまな利益を得る。その代表的なものは経済的利益である。労働に対する対価を得ることによって人は生存のために必要なものを購入し、さらに自らの生活を豊かにするための物資を購入する。前者の意味では経済的利益は人間の生にとって不可欠の要素である。第二に、人は職業へ従事することを通して社会的な関係の中に自己の生活基盤を獲得する。これは人間の生活が、基本的に社会との相互依存によって成り立つことと関連している。人は職に就くことによって、ある社会集団に帰属し、集団内あるいは集団外の他者と相互に依存する関係を取り結ぶ。このような社会的関係に参加することによってのみ、人は生存することができる。もちろん職業のみが個人と社会を結びつける唯一の媒体ではないが、多くの人間にとって、職業が重要な社会参加の媒体であることには疑念の余地がない。第三に職業は人間のアイデンティティや自尊の感情を形成するための重要な要素である。ある職業に従事し、そこで一定の能力を獲得し、社会的に職業人として認証されるという経験を通じて、人は職業人としてのアイデンティティを獲得する。またその職業での活動を通じて社会に貢献するという経験は、人に誇りやプライドといった形で自尊の念を与えるだろう。これらのアイデンティティや自尊の念は、職業経験を通じて形成される重要な価値である。

内部告発によって告発者が被る不利益とは、これらの利益や価値が剥奪されることである。職を失うということは、これらの利益や価値のいくつかあるいはすべてを失うということの意味する。ジェームズが自説のなかで考慮している「失職」の不利益は、このような利益や価値のなかの「経済的利益」に関わるものにすぎない。内部告発において考慮すべき告発者の利益を考えるには、はじめにこれらの利益の多様性と重要度を認識する必要があるだろう。

内部告発者の守られるべき利益を確定するために次に取り組むべきことは、これらの利益や価値のうち、どのようなものが公益に関わる義務よりも重要となりうるかを明示することである。そのためにここで導入されるべき観点は次の三点である。第一の観点は両者の均衡という観点である。内部告発が道德的に要請されるものとなるのは、組織の不正が外部公衆の人権侵害を引き起こすような重大なものである場合に限られる。したがって免責要件に該当する告発者の利益や価値にはこれに匹敵するか、これを上回る重大性が必要とされる。

第二の観点は、これらの利益や価値にも様々な度合いがあるということに関連する。例

えば、職業がもたらす経済的利益のなかには、生存可能な必要を満たす最低レベルのものから、奢侈品を購入したいという欲求を満たすといった高いレベルのものまで、多様な水準がある。ここで必要とされるのはそれらの段階的な利益や価値のどこに重大か否かを分かつ線を引くことが妥当であるかという視点である。

そして第三の観点は、その提示された基準がある程度の客観性を持たねばならないということである。そのような基準は解釈・適用にあたって主観的な要素が大きく影響するようなものであってはならないだろう。

このような観点から私が提案する内部告発義務の免責基準は、「内部告発によって告発者が生命の危機にさらされる場合、および失職により経済的に破綻するか、もしくは同一の職業に従事して社会生活を営むことが不可能になり、その結果自立的生活が不可能になる場合には、告発を行なう道徳的義務の履行は免除される」というものである。

この基準を提示した理由を先の三つの観点から説明してみたい。免責を認める条件として私が採用したのは、要約すれば生命的危機と経済的・社会的生活の継続不可能性という二つの条件である。このうち生命的危機は、一般的な義務の免責事由として広く認められるであろう。生命を犠牲にしてまで果たされねばならない義務が存在するとは考えにくい。この基準は重要度の均衡という第一の観点からも首肯できるだろう。

二つ目の経済的・社会的生活の継続不可能性という基準は、職業が人にもたらす利益ないし価値の中から重大なものとして選ばれたものである。第二の観点のところでも述べたように、人間が職業を通じて得る利益や価値には様々なレベルのものがあるので、これらの利益・価値に含まれる全てのものが免責の理由として認められるわけではない。よって免責事由となりうる重大性があるかどうかは、公衆への危害との均衡という第一の観点から決定されるべきである。この観点から免責に値する職業に関連する重大な不利益を特定するのなら、それは経済的な破綻すなわちその職無しには生計が成り立たないという生存のレベルでの重大性が必要だろう。これが経済生活の継続不可能性の内容である。

社会的生活の継続不可能性も同様に第一の観点から導き出した基準である。失職によって告発者は組織の一員であるという社会的地位を失う。しかし、その告発者が当該組織以外で職を得ることが可能なら、その場合の社会的地位の喪失は重大なものとはいえないであろう。数々の内部告発の実例が示すように、内部告発がもたらす重大な社会的生活への影響とは、告発者がその職業社会から完全に排除され、もはやその職業によっては生きていけないという致命的な状況に追い込まれることである。このような社会的な意味での「死刑宣告」については、告発者に対する重大な利益の侵害とみなすことが許されるだろう。

第三の客観性の観点から見た場合、この判断基準は適切であろうか。私はこの判断基準がある一定のレベルの客観性を有していると考ええる。しかし、内部告発の実行とこれらの重大な不利益の発生の間には必然的な因果関係があるかという意味で客観性を考えるなら、この基準は批判を免れることはできないかもしれない。しかし、バーシュが批判したディジョージの「成功可能性」の条件とは異なり、内部告発による不利益の発生については、現実的にかなり確度の高い判断をすることが可能であると私は考える。この判断の材料となるのは、自己の所属する職業社会において内部告発がどのような行為として認識されているかということである。ある職業社会で内部告発がどのような道徳的評価を与えられて

いるかは、その社会に暮らす者なら身に染みてわかっているはずである。また、組織内での内部告発に関する過去の事例なども判断に利用できるだろう。もちろんそういった認識は完全ではないだろうが、この基準における不確定性は、根拠として採用するのにあたって許容可能な範囲に収まるものだと私は考える。

最後に、私の内部告発の道德性に関する判断基準をまとめておこう。

(1) 内部告発は次の場合道德的義務とみなされる。

- ① 重大な危害が発生する行為に関する告発であること。重大な危害とは人権侵害を引き起こす行為を指す。
- ② 告発の内容が真実であるか、真実と信じるに足る相当な理由があること。
- ③ 告発の主たる動機が私利を図ることではないこと。
- ④ 内部告発以外に問題を解決する手段が無いこと。内部での解決の努力を尽くしたが解決の見込みがない場合や、事態が切迫しており、内部的手段に訴える時間がない場合などがこの条件に該当する。

(2) ただし、内部告発によって告発者が生命の危機にさらされる場合、および失職により経済的に破綻する場合、もしくは同一の職業に従事して社会生活を営むことが不可能になり、その結果自立的生活が不可能になる場合、内部告発を実行する義務は免責される。

7. おわりに―応答責任の観点から見た内部告発の問題点―

本章で示した内部告発の道德性判断基準の設定における主眼は、告発の実行義務の限界を告発者が被る不利益の性質によって画定することにあった。この限界の確定に際して、私は告発の実行義務は被る不利益との相関関係によって決定されるべきだと主張した。

ところで前章までの議論でわれわれが主張してきたことは、企業倫理は応答責任と公正という二つの要素から構成されるべきであるということであった。われわれは最後に、この主張から私の内部告発に関する議論がどのように説明できるかということを考察してみたい。

すでに述べたとおり、応答責任は他者に対して行為の正当な理由、すなわち行為を律する妥当な原理の提示を責任実践の内容と捉える。私を取り上げたディジョージらの主張と私自身の主張はこのような正当な理由ないし妥当な原理に関する主張である。そしてわれわれは正当な理由を構成する要件として、他者の利害関心を考慮に入れるという意味での公正さが必要であると述べた。加えて公正さに関するわれわれの最後の見解は、具体的な問題において何が実質的に公正であるかは、関係者が置かれている状況や利害関心の内容に即して決定することが必要となるということであった。われわれはこの最後の見解から内部告発の問題を考えてみることにしよう。

内部告発の問題は基本的には企業の管理者と従業員および消費者などの一般公衆の三者が関係する問題である。そしてこれらの三者はそれぞれ特有の利害関心を持っている。企業管理者は内部告発によって企業に与えられるさまざまなダメージに関して利害がある。従業員は内部告発によって失うかもしれない職業人としてのさまざまな利害や価値につい

て利害がある。そして一般公衆は企業の不正によって被る恐れのある身体的被害や財産的損害について利害がある。

一般的に言えば、企業が自己の利害を守るために従業員や一般公衆の利害を犠牲にすることは公正ではない。しかし内部告発の問題が複雑であるのは、内部告発はすでに公正さが失われている状況の中で、なおかつ公正さを達成する手段として残されていることにある。企業は内部告発を防ぐために解雇や不利益な配転などという手段を用いることができる。これは私が第三章で述べた優越的な地位の濫用にあたる。しかしこの不公正な状況の中で、一般公衆への不利益を防ぐ最後の手段として内部告発という手段は残されている。そして内部告発を実行することによって一般公衆の利益を守ることができる反面、従業員は多大な不利益を被ることになる。このような内部告発の一般的な特徴を考慮に入れるなら、内部告発の起こる局面において公正さを確保することは大変困難である。

このことが意味しているのは、第一に内部告発の問題を根本的に解決するためには企業側の優越的地位の濫用をなくすことが必要であるということである。第二に内部告発はほとんどの場合関係者間の公正さを維持しつつ実行することができないという事実は、内部告発を倫理的な義務や責任として従業員に課することはできないということを意味している。内部告発は内部告発によって従業員の利益が損なわれないという特殊な場合にのみ義務となりうるもので、従業員への不利益が予想される一般的なケースにまで義務として課すなら、従業員に対して過大な不利益を要求することになる。これは従業員に過大な犠牲を強いることであり、公正さを欠くものであると考えざるを得ない。しかし一方で一般公衆に与える危害の重大性を考えるなら、従業員が内部告発を控えることは倫理的に正当であるとも考えることもできない。そうであるとすればそのような場合には、内部告発をしなかった従業員の不作為は道徳的に賞賛されるものとは言えないものの、道徳的非難に値すると考えるのも酷である。とすればわれわれは窮境にある従業員が内部告発を控えた場合道徳的非難からは免責されるという倫理的判断を下さざるを得ないであろう。

この結論は傾向性を理由として内部告発の道徳的義務を不当に縮減するものであり、結果として組織的不正の防止を阻害することになるという批判を受けるかもしれない。しかしこの批判に対して私は、内部告発を強い義務とすることによって企業不正を防止しようとする考え方は、企業倫理におけるより根本的な倫理的問題を覆い隠すものだと思う。従業員が内部告発を考えざるを得ない状況に追い込まれるということは、企業と従業員および公衆との関係がすでに不公正な状態にあることを示している。不正を隠蔽しようとする時点ですでに企業は情報公開という公正さの基盤となる規範を無視していることになるし、従業員への報復を示唆する時点で優越的地位の濫用という不正を犯しているのである。内部告発はこれらの倫理的な不正を前提にして生じる倫理的問題である。したがって内部告発の倫理的問題を根本的に解決するには、従業員の道徳的義務を厳格化する以前に、企業が公正を基礎とする倫理的規範を遵守する態度をとることが先決である。内部告発の倫理的問題を考えることによって明らかになることは、内部告発を義務として従業員等に課したとしても問題の本質的解決にはつながらないということなのである。

第五章 ウォルマートと労働組合

1. はじめに

企業倫理が社会的な問題として注目されるようになってから久しい。企業の倫理性についてこれほどまでに議論される機会が多いのは、現実の社会において、企業が消費者や他のステイクホルダーと言われる利害関係者に危害を及ぼすような不祥事を引き起こし続けていることに起因していると思われる。そのような不祥事が起こるたびに、企業が非倫理的な行動をとる理由についてさまざまな見解が述べられてきたが、それらの見解には共通する特徴があるように思われる。

第一の特徴は、企業の不祥事は経済的目的の達成のために倫理的考慮を無視することから生じるという考え方である。そしてこの考え方にしがたって企業倫理を確立するための課題を考えるなら、企業は経済的要因だけでなく、倫理的考慮をより重視して行動するよう意思決定の仕方を変えることが重要であるということになる。つまり、企業倫理は非倫理的考慮と倫理的考慮の重みに関する評価の問題であるということである。第二に、現在企業の倫理的行動は主にステイクホルダーの福利を達成できるか否かによって判断されるという考え方である。企業活動の目的の中には経済的目的のほか、関係するステイクホルダーのよき生活を達成することも含まれており、企業行動が倫理的であるか否かの評価はもっぱらこの目的の達成にかかっているということになる。

しかし、企業倫理における問題がすべてこの二つの考え方によって解決できるというわけではないように思われる。企業倫理の問題の中には、単に経済的理由が倫理的考慮に優先されるために発生するものだけではなく、異なる倫理的見解の対立という形をとるものもある。またステイクホルダーの福利の達成という観点からは妥当な結論を得る事ができないと思われる問題もある。

本章で論じる問題はまさにそのような問題である。ここで私が取り上げるのはウォルマートという企業が労働組合の結成を頑として拒否しているという事例であるが、ウォルマートがそのような方針を貫いているのは経営的合理性のためではなく、強固な倫理的信念にその理由がある。そしてそのウォルマートの信念は、まさに従業員の福利向上という倫理的根拠に基づいているのである。

この問題に関して私が示したいことは、企業倫理における問題の中には、表面的にはステイクホルダーの福利に関わる問題のように見えるが、実際にはそうではなく、妥当な解決を図るためには別の倫理的観点から考慮することが不可欠である場合があるということである。この点を明確にすることに留意しつつ、次節ではまずウォルマートにおける倫理的問題の内容を分析することから始めることとする。

2. ウォルマートーエクセレント・カンパニーか？邪悪な企業か？ー

ウォルマート(Wal Mart Stores Inc.)は全米最大の、そして世界最大の小売店チェーンである。創業者のサム・ウォルトンがウォルマート一号店を 1962 年に出店してから 40 余年後の今、ウォルマートの系列店数は米国内外合わせて 2,460 店に達している¹。第一号店

¹ Carroll, A. B. and Buchholz, A. K. 2006a. p.633. なお店舗数や純売上高などの経営指標は断りのない限り

では 100 万ドル程度に過ぎなかった年商²⁾は、純売上高で 2,563 億ドル（約 29 兆 5,000 億円³⁾）と実に 256 万倍に拡大したことになる。1992 年に亡くなるまでのサム・ウォルトンの生涯は掛け値なしにアメリカン・ドリームの名に値するものだったと言えるだろう。

経済界におけるウォルマートの評価は文句なしに高い。「毎日低価格(Every Day Low Price)」をモットーとした低価格路線と徹底的なコスト削減を二本柱とした経営は、現代の小売業におけるビジネスモデルとなった。アメリカ国家とその雇用に対する貢献度も群を抜いている。ウォルマートがアメリカ合衆国に納めた税金は約 40 億ドル（約 4,600 億円）という巨額なものであり、アメリカ国内での被雇用者数は 1,200 万人に上る⁴⁾。地域社会に対する効果も見逃せない。ウォルマートは経営戦略として、競合する大手小売チェーンが出店していない小都市に積極的に出店してきたため、住民の就職先の確保に苦しむ地方都市の雇用創出に貢献してきた。最後に消費者に与えた恩恵もまた大きい。ロスアンゼルス郡経済開発社の行った調査によれば、ウォルマートの出店によるカリフォルニア郡の消費者の家計節減効果は郡部で年間 17 億 8 千万ドル、大都市ロサンゼルスのある南カリフォルニアでは 37 億 6 千万ドルに上るという⁵⁾。この金額は一世帯平均の節減額に換算すると年間約 600 ドルとなる。（そしてこれらの節減額が他の消費に振り向けられたとすれば、3 万 6 千人分の雇用を生むと試算されている（一方で 5 千人の失業が発生するが）。）

こうした経済的成功とそれがアメリカ社会にもたらした貢献に対する賞賛の一方で、ウォルマートの経営手法には数多くの批判が浴びせられてきた。そしてそれらの批判の多くは強引ともいえる経費削減策に起因している。第一に従業員に対する低賃金が批判の対象とされた。ジャーナリストのボブ・オルテガは 1997 年にウォールストリート・ジャーナル紙が行ったゼネラル・モーターズ (GM) の組み立てライン工とウォルマートの従業員の多数を占める時間給フルタイム労働者の賃金の比較調査を引用している⁶⁾。これによれば GM 労働者の平均時給は 19 ドルでウォルマート従業員のそれは 7 ドル 50 セントである。各種手当を含めると GM の時給は 44 ドルとなるが、ウォルマートでは 10 ドルである。時給 7 ドル 50 セントで週 40 時間（ウォルマートの定める一週あたりの最長労働時間）働くとしても、年収は 1 万 5,600 ドルで、オルテガによればこれはアメリカ政府が定める 4 人家族の世帯の貧困レベルに相当する賃金水準だという。ジャーナリストのビル・クインによれば、職種別にみて小売業はもともと最も賃金水準が低い業種で、全職種平均賃金より 39% も低い、ウォルマートの時給はその小売業界の中でも組合のある他のスーパーマーケットの時給と比べて 3 ドル、その他のスーパーマーケットに比べて 2 ドル、さらに小売業の平均時給と比べても 1 ドル低いという⁷⁾。

また、賃金と並んで健康保険制度の問題も批判の対象となった。再びオルテガによれば、1994 年時点でのウォルマートの平均的従業員は、家族を対象に含む健康保険の保険料を年間 1,900 ドル支払っていた。この時点でのウォルマート従業員の保険料自己負担率は 35%

すべて 2004 年度のもの。

²⁾ サム・ウォルトン 2002. p.100.

³⁾ 邦貨 115 円で計算（以下ドルの円換算レートは同じ）

⁴⁾ Carroll, A.B. and Buchholz, A.K. 2006a. p.633.

⁵⁾ Useem, J. 2004. pp.118-9.

⁶⁾ ボブ・オルテガ 2000. p.600.

⁷⁾ ビル・クイン 2003. p.82.

で全米平均の 20%を大きく上回っていた⁸。この傾向はその後もあまり改善されていないようである。『マザー・ジョーンズ』誌によれば、2004 年時点におけるウォルマートの時間給労働者の平均賃金はせいぜい年間 18,000 ドルであるが、これに対して負担する健康保険料は年間 2,844 ドルに達しているという⁹。この負担のほかにさらに医療費の自己負担額があることから、この健康保険の対象者の実に 40%にあたる従業員がウォルマートの提供する健康保険制度に加入することを断念している¹⁰。高齢者と生活困窮者以外には公的健康保険制度のないアメリカでは、企業の健康保険制度に加入できないことは従業員とその家族にとって重大な問題である。ウォルマートのある女性社員は世界的大企業におけるこのような福利厚生へのひどさに関して次のように述べている。「会社はフォーチュン企業番付 500 社の上位にいるのに、私は子供のために健康保険に入ることもできないのです」

11

従業員に対する不当な扱いとしては他に、サービス残業の強要や賃金や昇進における女性差別、違法移民の低賃金による雇用、そして従業員による組合結成活動の妨害などが問題となっており、数多くの訴訟が提起された。これらの批判を受けて、ウォルマート経営陣は 2004 年にそしてこれらの劣悪な処遇を改善するために新たな従業員向けの施策を発表した。それらの施策の中には、従業員の賃金や労働時間、さらには従業員が休息を取ったかどうかをも監視する法令遵守担当グループの設置、勤務年数の少ない従業員に対して手厚く賃金を配分する新たな 7 階層からなる給与体系の導入、タイムカードの偽造による労働時間の操作を防止するために、いかなるタイムカードの変更についても従業員の確認のサインを求める制度の導入などが含まれている¹²。

これらの改善策の効果については議論があるが、ウォルマートが従業員の待遇に関しては改善が必要であると認識するに至ったことは確かである。しかし、それにも拘わらずウォルマートが断固として受け入れることを拒否していることがある。それは従業員労働組合の結成である。これらの劣悪な待遇を改善することを目指して、これまで多くのウォルマート従業員が労働組合の結成を試みてきたが、ウォルマート経営陣は創業以来それらの試みをすべて阻止してきた¹³。そして重要なことは、ウォルマートがこれほどまでにかたくなに組合の介入を拒否する理由は、いわゆる「共産党嫌い」のような政治的理由でも、組合が結成されることによって経営側の裁量が制約されるという経営的理由でもなく、組合は従業員の福利には役立たず、むしろ悪化させるものだとする倫理的な理由だということである。組合問題は倫理的な理念の問題であるというウォルマート経営陣の認識が、彼らをこれほどまでに強く組合の排除に固執させる要因となっているのである。

この問題が倫理学の見地から見ても大変興味深い問題をはらんでいる。それはこれから考察するウォルマート経営陣の組合に関する倫理的信念は、現在の倫理学における特定の

⁸ ボブ・オルテガ 2000. p.585.

⁹ Olsson, K. 2003. p.56

¹⁰ Ibid. p.56.

¹¹ Ibid p.56.

¹² Constance, L. H. 2004. p.2.

¹³ しかしながら 2006 年夏に中国ウォルマートに労働組合が設立され、ウォルマート経営陣もついに組合の結成を容認することとなった。ただしこの労使政策における大転換が中国以外のウォルマートに波及するかどうかは不明である。高松・福田 2006. p.22.

理論によってかなり正当化が可能なものであるということである。このことが意味することは、その種の倫理的立場に立つなら、われわれはウォルマートが主張する組合不要論を理論的に批判することが困難になる可能性があるということである。この問題は企業倫理をどのように構築するかという問題に関わるかなり重要な論点であると私は考えているが、その点を明らかにするために、次節では組合問題に関するウォルマートの倫理的主張を考察することとしたい。

3. ウォルマート創業者の理念

ウォルマートを理解するうえで重要なことは、同社が創業者であるサム・ウォルトンの経営理念を忠実に守って経営されているということである。先に述べたとおりウォルマートはサム・ウォルトンが一代で築き上げた企業である。ウォルトンの死後同社の経営を担っている人々は、ほとんどがサム・ウォルトンという人間に魅了されて入社した人々であり、現在でも彼の理念を忠実に継承している。その意味でウォルマートの経営理念はほぼサム・ウォルトン個人の倫理観を直接的に反映したものだといって差し支えないであろうし、彼の倫理観を理解することがこの問題を理解する重要な要素であると考えられる。

サム・ウォルトンがどういった倫理観を持っていたかをかなり明確に知る手立てがわれわれにはある。彼は死の直前に自伝を著しており、その中で自己の経営理念を詳細に述べているからである¹⁴。

サム・ウォルトンは一言で言えば事業の成功のために徹底的に献身する根っからの商人であった。彼は人一倍勤勉であった。朝はたいてい4時から5時からダウンタウンのコーヒーショップで朝食を取りながら仕事を始める習慣だった¹⁵。彼はまた徹底した現場主義の人間だったので、毎年すべての店舗を訪問することを目標としていた¹⁶。しかし彼のこの勤勉さは自分が裕福な暮らしをするためのものではなかった。彼はアメリカの長者番付の常連となっても、私生活では古ぼけた小型トラックを乗り回して、周りのものを驚かせたりしていた¹⁷。彼を仕事に駆り立てていたものは、純粹に事業を拡大するという達成意欲であった。

またサム・ウォルトンは、初期の事業の成功の多くを彼の妻やその父の協力に負っていたため、家族的な紐帯というものを非常に重視していたと言われている。

このような人間が自分の会社をどのような組織にしたいと考えていたかは容易に想像できる。そのことはウォルマートにおける時間給従業員に關せられる呼称に象徴されている。ウォルマートでは従業員は「アソシエイツ」と呼ばれる。サム・ウォルトンは従業員が彼の「仲間」であり「共同して事業の発展にあたる協働者」であることを望んだ。彼にとって理想の組織とは、そこで働くものがみな事業の拡大に関心を持ち、それを価値として共有するような共同体として作り上げることであった。そのために彼は従業員に対するさまざまな利益配分策を制定した。これらの制度には、2年以上ウォルマートで働いた従業員すべてに配当を支払う制度や、会社の株を割引して購入できる制度、目標達成のたびにボ

¹⁴ サム・ウォルトン 2002.

¹⁵ ボブ・オルテガ 2000,p.110.

¹⁶ Carroll,A.B. and Buchholz,A,K. 2006a.p.634.

¹⁷ サム・ウォルトン 2002,p.31.

ーナスを支給する制度などが含まれている¹⁸。これらの制度を提供することによって、従業員は会社の業績拡大が自分の利益と直結していることを実感するようになる。そうなることによって従業員は自分があたかも経営者のように自分の勤める会社の業績に関心を持つようになり、経営陣と事業拡大という目的・価値を共有するようになるのである。

サム・ウォルトンは、このように従業員と経営陣が目的や価値を共有し、一体化することが最終的には従業員の利益と企業の利益双方を最もよく実現できるやり方だと信じていた。従業員が会社の業績拡大を目標に働けば、彼らは利益配分策から多くの利益を手にすることができる。同時に会社の業績拡大も達成できるというわけである。

4. なぜウォルマートに組合は不要なのか

サム・ウォルトンが従業員に対してこのような経営理念を持っていたことがわかれば、彼がなぜ組合を拒絶したのかを理解することは容易であろう。サム・ウォルトンは自伝の中できわめて明快にその理由を語っている。

「私はウォルマートには組合はいらないと、いつも確信していた。アソシエートには自分たちの代弁者が必要である云々、という労組の主張は理論的には納得できる。だが、歴史的にわが国の労組はほとんどが分断主義に陥ってきた。彼らは経営者と従業員を互いに対立する二つの陣営に分断し、自らはその中間にあって、一種のビジネスを行ってきた。つまり、彼らの存在は、両陣営の分断の上に成り立っているのだ。この分断主義は、経営者と従業員の直接の対話を壊すために、顧客への配慮、高い競争力、市場シェア拡大の妨げになる。ウォルマート社内におけるパートナーシップには、利益分配制度、奨励金、株主の割引購入制などのほかに、アソシエートが事業に参画できるような真剣な取り組みも含まれている。これらすべては、労組の関与による状況よりも、双方にとって、はるかに望ましい効果を生み出すのである。」¹⁹

サム・ウォルトンはウォルマートが労組を必要としない理由をこのように位置づけた上で、職業別組合や一部の従業員が組合結成を望むようになった原因について次のように述べる。

「だが、一方、過去にわが社が深刻なトラブルに巻き込まれたり、労組が介入するような危機的状況に陥ったのは、経営者側に落ち度があったからだといえる。つまり、私たちがアソシエートの声に耳を傾けず、彼らを正當に扱ってこなかったのが原因なのだ。労組が必要だという声上がるのは、経営者側がアソシエートの指導や協力において怠慢だったせいだと私は考えている。」²⁰

サム・ウォルトンのこの主張は、単なる経営理論というよりも、もはやひとつの倫理的信念であると考えられる。そして彼の死後もウォルマート経営陣が一貫して組合結成を認

¹⁸ ボブ・オルテガ 2000. p.157.

¹⁹ サム・ウォルトン 2002.p.222.

²⁰ 同上.p.223.

めないという立場を貫いてきた理由もそこにある。組合はウォルマートの組織の理念とは根本的に相容れない存在なのである。ウォルマートでは経営陣が組合結成の動きを察知するたびに現地に経営側の人間を派遣し、従業員に組合結成を断念するよう説得活動を行ってきた。そして時には連邦労働法に違反する手段を使ってまでも組合の結成を阻止してきた。『マザー・ジョーンズ』誌のレポートによれば、アメリカ労働関係委員会は10件の異なる調停案件について、ウォルマートが労働者の審問や組合結成を呼びかける文書の没収さらには組合支持の労働者の解雇などの行為を行っており、法令違反を繰り返しているという裁定を下している²¹。また、2000年2月には、テキサス州ジャクソンヴィルのウォルマートにおいて、そこで働く精肉加工労働者の組合結成が労働者の投票によって成立したことがあった。しかし投票の2週間後、ウォルマートは国内全店舗の精肉加工部門の閉鎖を決定した²²。法的には違法であるとされているにも拘わらず同様の妨害行為を繰り返し、さらに組合を排除するためには事業部門の閉鎖も厭わないというウォルマートの姿勢を目の当たりにするなら、ウォルマートにとって組合問題は法令遵守や経営的合理性よりも重要な道徳的信念に関わる問題として捉えられていると考えざるを得ないのである。

5. ウォルマートの主張はどのような倫理観を反映しているのか

組合に関するウォルマートの考え方は、サム・ウォルトンの倫理的信念を反映したひとつの倫理的主張である。そしてこの問題において厄介なのは、その主張がまったく正当性のない偏見の類であるとして簡単に片付けることができないということである。つまりウォルマートの主張は、ある特定の倫理学的立場に立てば、正当な主張として認められる可能性があるということである。

組合に関するウォルマートの主張の特徴は、従業員の福利を倫理的正当性の根拠とし、従業員の福利の達成が会社全体としての効用の最大化に資すると考えていることにある。この立場は倫理学的には「効用主義(Welfarism)的な功利主義」の実践例であると考えられることができるだろう。効用主義は人間の幸福やよき生(well-being)に倫理性の根拠を置くものであり、功利主義はその効用が関係者間で最大となるような状態をもたらす行動がもっとも倫理的に正しいと考える倫理学説である。ウォルマートは従業員の福利の達成が経営の任務のひとつであるということを明確に認めており、しかも組合が介在する場合よりもより大きな福利を現在の方法で提供することができると主張している。もしわれわれが福利の実現を組合結成の理由として組合結成を支持するならば、われわれの主張はウォルマートの主張を根本から覆すものとはならないだろう。もしウォルマート経営陣が自らの主張するおりの福利を従業員に与えることができるなら、福利実現のために組合が必要であるという理由の説得力はかなり失われることとなる。もしそれでも組合が必要であると主張したいなら、次にはその理由は、現実にはウォルマート経営陣の主張する福利が実現されていないということに求められることになるかもしれない。つまり経営者は従業員の福利厚生を重視するとはいうものの、実際にはなかなか福利厚生の改善を実現しようとはしないのだから、経営者に対して改善措置を講ずるよう圧力をかける手段として組合は必要であると主張することになるかもしれない。しかしこの理由も十分な説得力を持つも

²¹ Olsson, K.2003. p.55.

²² Ibid.p.55.

のではないだろう。というのもこの主張では、経営陣が従業員の福利厚生を実現できるなら組合は不要であるという考え方を依然として否定することはできないからである。もしウォルマート経営陣の主張に反論して、経営者が実施する従業員の福利厚生施策の実効性に関わりなく組合は必要であると主張したいなら、われわれは組合の必要性について福利の実現以外の別の論拠に訴える必要があるだろう。

ウォルマートの主張のもうひとつの特徴は、企業は価値を共有する共同体として構成されるべきであるという考え方を基底としているということである。サム・ウォルトンは、ウォルマートにおいては経営陣のみならず従業員も企業の成長や業容の拡大を自己の目標とすべきであり、このような価値の共有による労使の一体化こそが企業と従業員双方に利益をもたらすベストな企業のあり方であると主張している。経営と従業員は価値を共有して一体となるべきだというウォルマートの見解は、倫理的には「共同体主義 (Communitarianism)」の範疇に分類されるように思われる。共同体主義は、人間としてのよき生き方は価値を共有する集団の中においてこそ達成できるという考え方を基調とする倫理的立場である。共同体主義的見地からの組合に対するウォルマートの主張は、組合は価値共同体としての企業を労使の対立という分断状況に追い込むものであり、労使の一体化なしには達成できない労使双方の利益の実現を不可能にするものであるということである。したがって組合の結成を擁護するためには、企業を価値共同体として理解することは妥当ではないと主張するとともに、企業を適切に経営する条件として、組合は不可欠であることを示さなければならないだろう。

6. われわれはどのようにウォルマートに反論できるか

前節でわれわれは、ウォルマートの組合反対論が、倫理的には共同体主義と効用主義的功利主義に立脚する倫理的主張であると考察した。したがって、ウォルマートの立場に抗して組合結成を擁護するためには、彼らの主張の基礎である共同体主義と効用主義的功利主義は組合の結成を否定する有効な根拠とはなりえないということを示す必要がある。

私にはおそらく次の三点がウォルマートの倫理的主張を有効に批判する論拠であるように思える。第一に、いかに企業の業績拡大と従業員の福利増進がリンクするような施策を講じたとしても、経営と従業員は価値を共有する共同体を形成することはできないということである。確かにウォルマートで実施されている利益分配制度は、業容の拡大が従業員の収入の増大につながることを知らしめるので、業容の拡大を自分の目標とする従業員を生み出すだろう。その限りでは経営と従業員の利害は一致し、同一の目標に向かうパートナーとなりうるかもしれない。しかし、従業員の根本的な利害要求はそのような制度によって充足されるものではない。ウォルマートの問題で問われていることは、従業員が生活維持に足る本給と適切な社会保障という企業の業績によらず保障されるべき基本的な福利厚生が満たされていないということなのである。この基本的な福利に関して、従業員と経営陣の利害が一致することはあり得ない。この基本的福利の部分を経営と従業員によって代替するというウォルマート経営陣の方針と拡充せよという従業員の要求の対立は、経営者と従業員の根本的な立場の違いから生ずるものであり、それゆえ経営と従業員が共同体として一体化することはあり得ないのである。

第二の論点は、組合を結成する第一義的な倫理的意義は、従業員の福利の実現そのもの

にはないということである。もし従業員の経済的福利の充実が組合結成の正当性を基礎付ける直接的な根拠だと考えるならば、ウォルマートの組合排除の主張は正当化が可能である。というのは先に述べたとおり、経営が従業員の生活を充実させることができるような労務・人事政策をきちんと実施すれば、従業員の福利向上という要求は満たされ、労組は必ずしも必要ではないということになるからである。しかし先に言及したように、現実としてウォルマートでは従業員への福利は充実してはいないのだから、ウォルマート経営陣に福利厚生の改善を履行させるためにやはり組合は必要なのだという主張も可能である。私はこの主張も福利の充実を組合結成の倫理的正当性の根拠とする限り、組合の結成を正当化する説得力のある理由にはならないと述べた。しかしこの主張は、組合の結成を擁護するより説得力のある別の考え方の出発点として重要な意義を持つ。なぜならばこの反論を詳細に考察してみれば、この主張が真に依拠しているのは福利の達成ではなく別の根拠であり、その別の根拠によって組合の必要性はよりよく説明できるということがわかるからである。

それではこの反論は従業員の福利以外のどのような根拠に訴えているのであろうか。その答えはなぜ経営が従業員の福利に資源を配分しないのかを考えてみれば理解できる。経営者が従業員の福利向上のための施策を実行しないのは、経営資源の配分を考える際に従業員の福利よりも別の要素（利益の確保・事業拡大費用への配分・株主への配当など）を重視し、それらの要素に優先性を与えているからである。そしてなぜ従業員の福利が後回しにされるのかといえば、経営者と従業員との間には、経営者と株主もしくは顧客との関係に比べて非常に大きな力関係の格差があるからである。経営者は株主や消費者から非常に大きな制約を受ける。株主への配慮を欠けば、株主は経営者を代えることができるし、消費者に配慮しない企業は市場から排除されてしまうであろう。経営者はこれらのステークホルダーに対してはその要求に配慮せざるを得ない立場にある。しかし従業員については事情が異なる。企業においては目的達成のために経営陣に多くの事柄に関する決定権が付与されている。そしてそのような強力な権限を持つ経営者を擁する企業組織においては、従業員が経営者に与える影響力と、経営者が従業員に与える影響力には大きな格差がある。経営陣は従業員に対しその処遇を決定し、その決定に従わせることができる力がある。経営者は人事権を持ち、決定に従わない従業員を冷遇したり、場合によっては解雇することができる。しかし従業員には、経営陣が要求を受け入れないときに行使できる力がほとんどない。しかしこの偏った力関係を背景に経営者が恣意的な決定をするような状況が容認されるならば、われわれはそのような経営者と従業員の関係は著しく不当な関係であると考えてあろうし、そのような関係を改善する何らかの手段が必要であると考えてあろう。したがって両者の力関係における過度の不均衡を是正し、従業員と経営陣の間で可能な限り公正な関係を実現する条件を整備するということが、経営陣と従業員の関係におけるもっとも根本的な倫理的課題なのである。そして労働組合の結成は、労働法規の制定などと並んで、経営者と従業員間の公正な関係を確立するための有効な手段である。つまり組合結成を正当化する主たる倫理的根拠は、労使間の権力の不均衡を是正することにある。そしてこの対等な関係の確立は、従業員の福利向上を実現するための前提条件なのである。組合結成の倫理的根拠を福利に求める考え方は、結局のところ同様に福利を倫理的根拠に置くウォルマートの主張と同じ範疇にある議論であり、ウォルマートの主張に対

する根源的かつ効果的な反論とはなりえない。組合結成の倫理的根拠は労使間の公正かつ対等な関係の実現という非効用的な理由に求められるべきであり、福利の充実に求められるべきではないのである。

第三の論点は功利主義に関わるものであるが、ここで問題となっているウォルマートの功利主義的主張は効用を基底におく功利主義であるので、第二の論点によって組合問題にこの種の功利主義を適用することは適切ではないといえるだろう。ただしこの問題を、経営陣の組合を排除することを認める経営裁量権と従業員の組合結成権の対立であると捉え、どちらの権利を採用することで最大の権利充足が図られるかという立場から考える、いわゆる権利功利主義の立場からの議論がありうるかも知れない。この議論に関して私の見解を述べるなら、権利という倫理概念は、原則的には個人の生にとって比較や代替することが不可能な価値に対して付与されるものであり、量的な比較によって対立する倫理的考慮の優先関係を決定するような道徳理論とは基本的に相容れないものであらうと思う。

7. おわりに

組合に関するウォルマートの事例を取り上げることによって私が明らかにしたかったのは、企業倫理は何を倫理性の根拠とするべきかということである。われわれはこれまで企業倫理を応答責任と公正という倫理概念を基調として構成することを試みてきた。われわれの議論では、企業が従業員に対して負う責任は、従業員の利害関心を考慮に入れた正当な理由を提示することである。ウォルマートの事例では、経営陣は考慮に入れるべき従業員の理解関心をもつば福利の向上であると捉えている。しかしこの理解は不適切である。従業員の尊重されるべき利害は経済的利益にとどまらない。企業と従業員の一般的な関係においては、経済力や雇用契約における優位性といった経済活動の特質から企業は優位な地位にある。それゆえ従業員はこのような不利な立場を是正し、企業と従業員が台頭の条件で交渉できるような地位を得ることを最大の利害関心とする。したがって従業員は組合結成の自由を権利という強い倫理的概念として構成し、企業経営者との対等な関係を構築するよう求めるのである。組合に関する問題では、企業が応答責任を果たす上で考慮に入れるべき利害関心は経済的利益ではなく、対等な立場の実現とそのために構成される従業員の権利である。

組合結成を拒否するウォルマートの姿勢は、われわれの常識からすればあえて倫理学理論を持ち出すまでもなく不正であるように思える。しかしウォルマートの主張は、それなりの倫理的な理由を伴っており、そしてその理由を支える根拠は倫理学のいくつかの理論によって擁護されうるものだというところにわれわれは留意しなければならない。そしてその理論に基づいて企業の倫理性を考える限り、われわれはウォルマートの姿勢に根本的に反論することはできない。

この点に関して私が危惧しているのは、現在主流となっているステイクホルダーセオリーや企業の社会的責任（CSR）論においては、企業が倫理的であるということは企業とそのステイクホルダーの幸福を実現することであると考えられる傾向が強いように思われることである。この考え方は単純明快に見えるが、実際には企業に要求される倫理的考慮をより限定的なものとしてしまい、結果として不適切な状況を生み出す恐れがあるように思われる。ウォルマートのこの事例はそのひとつの例かもしれない。ウォルマートの経営陣がま

じめに従業員の待遇改善に取り組み、それによって従業員の福利厚生が改善されるなら組合は不要であり、倫理的には何の問題もないということになるかもしれない。しかしこの考え方は重大な点で誤っている。このような形で従業員の待遇が改善されたとしても、従業員の待遇に関する決定権は相変わらず経営者が持ち、恣意的な裁量的行為が行われる可能性は依然として残るかもしれないのである。そのような関係が維持されることは、たとえば福利の充実が達成されたとしてもおそらく倫理的に正しいこととは言えないだろう。なぜならばそこでは福利厚生の充実という倫理的要素に先んじて、両者の対等で公正な関係の実現という非効用的な倫理的理念の実現が求められているからである。このことが示しているのはよき生や福利の達成を倫理性の唯一の根拠として企業倫理を構築していくことは不適切であるということである。そして非効用的な価値を倫理的判断に反映させようとするならば、われわれは公正という規範的理念によって、特定の問題においてどのような具体的な価値を考慮に入れることを要請されるのかということを考えるよう求められる。このことはおそらくスキャンロンの言う「われわれが他者に対して負うもの」²³という考え方から倫理的正当性を考える手法によって可能となるものである。われわれは組合問題に関して企業が考慮に入れるべき最も基本的な従業員の利害関心は経済的利益ではなく、対等な立場を確保するための権利の尊重であるという結論を導き出したが、この結論は労使間の権力関係や雇用を決定する権限の所在などを考慮することによって得られたものである。この手法は特定の状況下で何が当事者にとって最も価値のあるものかを考察することを要求する。そしてそのような価値を倫理的判断において考慮に入れることを要求する。組合問題においては企業と従業員の力関係の格差という状況下で従業員が最も価値があると考えるのは対等な立場の確保と組合結成権の尊重である。この二つの要素こそが企業が従業員に対して「負うもの」である。そして企業はこのことを倫理的判断において考慮に入れなければならない。

前章と本章でわれわれは応答責任と公正を基調とする企業倫理の具体的な考え方を示すことができたと思う。われわれのここまでの議論が妥当であるとするならば、企業はその活動において倫理的な意思決定を行う際に、企業がステイクホルダーに対して負うものは何かを見極めるという観点から判断することが必要となるだろう。そしてこのような倫理的判断を確実にを行うために、企業が倫理的意思決定のシステムを規定することは企業倫理の実践にとって重要であると思われる。われわれはこの問題について次章で考察することとしよう。

²³ Scanlon, T.M. 1998.

第六章 応答責任を基礎とした倫理的意思決定システムの構築

1. はじめに

企業活動における倫理性の確保は現代社会において非常に重要な問題とみなされている。企業の違法な行為や反倫理的な行為は消費者や従業員、地域社会等の社会各層に重大な危害を与える。このような危害は企業の巨大化やグローバル化、さらには企業が生産・提供する製品やサービスの高度化・複雑化といった特徴によってより深刻なものとなっており、かつ社会の広範囲に影響を及ぼすものとなっている。

このような状況に対応して、数多くの企業が法令倫理遵守のための対策を講じるようになってきている。近年のわが国における「企業の社会的責任」論の興隆や倫理綱領・行動基準などの制定の動きは、経済活動における倫理の重要性に対する認識の変化を表していると言えるだろう。

このような企業の倫理に対する取組には明確な特徴がある。第一に企業の倫理的行動を企業の活動によって影響を受けるステイクホルダー（利害関係者）の利害や権利を尊重することとして捉えているということである。すでに述べたように、企業活動は多くの企業外の人々に影響を与える。たとえば、安全性に問題がある製品を市場に出したとすれば、その製品を購入した消費者は身体や財産に不測の危害を被ることになるし、従業員に対する差別的取り扱い従業員は従業員の諸権利を侵害することになる。企業はステイクホルダーに対して権利を侵害したり不利益を課したりすることのないように行動しなければならないということが企業倫理の基本的な考え方となっている。

第二の特徴は非倫理的な企業活動を排除するための方法にある。現在の企業において従業員の倫理的行動を統制する方法としては、行動規範を制定し、その遵守状況を管理するという方法が主流となっている。行動規範とは、いわゆる「企業倫理綱領」や「企業行動基準」などと呼ばれる明文化された規定のことである。企業はそれらの規定の中で守られるべきステイクホルダーの権利や利害を特定し、企業構成員にそれらの権利や利害を尊重することを求める。また企業の構成員は日常の業務活動や経営施策の策定等に際してこれらの規定を参照し、規定に合致した行動や施策を実行することを要求される。このように企業倫理の実践は、一種の律法主義もしくは広い意味でのコンプライアンス（法令等遵守）という形式に則って行われている。

企業がステイクホルダー理論と倫理綱領による企業活動の統制を柱に企業倫理の確立を目指すようになったことは、一面では積極的に評価すべきことである。評価すべき理由は第一に企業倫理の対象者を非常に広く捉えることができるようになったことにある。過去の企業倫理に対する考え方は、ある特定のステイクホルダーに対する配慮を中心としており、他のステイクホルダーへの倫理的配慮は従属的なものだと思われていた。アメリカでは株主が優先されるべき特別なステイクホルダーであり、他のステイクホルダーへの倫理的配慮は株主の利益に反さない限りでその正当性が承認されるという考え方が一般的であった。わが国においては、特権的な地位を占めるステイクホルダーを中心とした企業行動の原理はなかったように見える。むしろわが国では企業行動の規範的原理の対象は企業それ自体にあったと思われる。つまり企業行動の意思決定は企業自身の利益や成長、効率化に資するか否かという観点からなされており、企業活動がステイクホルダーに与える影

響という観点は希薄であったように思われる。ステイクホルダー理論は企業活動の正当性の源泉を所有権者たる株主の権利や利害（アメリカの場合）もしくは企業自体の利益への貢献（日本の場合）という限られた対象から企業活動が関係するすべてのステイクホルダーの権利や利害へと拡大し、多様なステイクホルダーの権利や利害を企業の意思決定における重要な判断要素に組み込んだ点で大きな意義を持つものであった。

第二に評価すべき点は倫理綱領等の制定に関することである。倫理綱領等の制定が進んでいるということは、企業が企業倫理を企業構成員個人の倫理観に委ねるべき問題ではなく、組織として関与することが必要な経営問題であると認識するようになったということを示している。企業活動は本来的には経済的目的を達成するために行われる活動である。この観点からすれば、企業構成員はみな経済的合理性や効率性といった判断基準に従って適切な行動を選択するよう統制される必要がある。しかし倫理に関して言えば、これまで企業はある一定の行動規範を遵守するよう構成員を統制するというような施策を行ってはいなかった。このことが示しているのは、これまで企業が倫理的判断は構成員個人の良心に従ってなされるべきものであり、組織的に管理すべきものではないと考えていたということである。また企業は、構成員個々人が持つ倫理観は多かれ少なかれ似通ったものであり、個人の裁量に任せたとしても多くの従業員は適切な倫理的判断を下すはずであると考えていたようにも思われる。さらに多くの従業員が適切な倫理観を持っているという前提に立てば、非倫理的な企業行動は一部の例外的な不届き者による特殊な逸脱行動であり、法的にはともかく倫理的に企業が組織として責任を負うべきものとはならないと考えていたように思われる。

しかし、これらの倫理に関する考え方は、現在では不適切なものとなっている。第一に企業活動における倫理的判断は、個人が私生活で直面する倫理的判断とは異なり、業務遂行に付随して行われるものである。企業構成員は裸の一個人として倫理的問題に対応するのではなく、経済的目的の達成という任務を負わされた特定の立場から倫理的問題に対処するのである。そのような状況下では往々にして経済的合理性や効率性、人事評価への懸念などの要素が倫理的考慮と対立することになる。このような企業人特有の事情が倫理的問題に対する判断を不適切な方向へ導くことがあるという事実は周知のとおりである。このような状況下では、たとえ個人的には適切な倫理観を持っているとしても、企業構成員が常にその倫理観にしたがって適切に判断できるとは期待できない。よって企業が倫理的な企業行動を確保したいと考えるなら、経済的合理性や効率性を理由として無視してはならない倫理的要素を明確に提示することが必要である。倫理綱領や行動基準はこのような倫理的要素を規定するものとしてきわめて重要な役割を果たす。第二に企業人が適切な倫理的判断を下すために特有の事情を考慮した倫理的規範（倫理綱領）を制定することが必要であるとすれば、企業の不正行為はもはや一部の不届き者による個人的な問題とは考えることができない。企業構成員はその置かれている環境からみな潜在的に不正へと誘引される要因を抱えているとすれば、これらの不正を防止することは企業としての組織的課題となる。この観点から見れば、倫理的規範や行動基準を提示することは企業構成員に対する企業の責任であるばかりではなく、不正によって危害を被る可能性のあるステイクホルダーに対する責任でもある。

ここまで述べてきたように、ステイクホルダーへの倫理的責任と倫理綱領等による統制

を二つの柱とする企業倫理の枠組みは有効なものである。しかし、この枠組みを企業倫理の実務において活用しようとするならば、この枠組みにはさらに補完されるべき要素がある。補完されるべき第一の要素は、ステイクホルダー間の権利や利害の対立を解決する手段が必要であるということである。ステイクホルダー理論に基づく倫理綱領は、企業活動に関連して守られるべき個々のステイクホルダーの権利や利害を明示し、それらの権利や利害に対して企業が有する倫理的義務や責任を規定したものである。しかし実際の倫理的問題においてはそれらの権利や利害は往々にして対立するため、企業はそれらの権利や利害の優先度を判断しなければならず、したがって優先性を決定するための何らかの判断基準を持たなければならない。この優先性判断の問題は、現実には発生している企業倫理の問題を見る限りではそれほど困難な問題ではないように思われがちである。たとえば製品の安全性に関わる問題を考えるなら、消費者の生命・身体の安全を確保する義務が企業の利益や効率に常に優先するということは自明であると考えられるだろう。しかしステイクホルダー間の権利・利害の優先度の問題は常にこのように自明であるとは限らない。企業が可能な限り低価格の商品を提供することは消費者に対する責務であるが、そのために原材料の納入業者等に不当に安い仕入れ価格を要求することは許されないだろう。従業員にとって雇用の保証や昇給などは企業に要求しうる正当な権利ではあるが、株主への配当や必要な設備投資を犠牲にしてまでもそれらの権利が保障されるべきだと考えることはできないだろう。このような事例が示しているのは、特定のステイクホルダーへの倫理的責務は、それ自体は考慮しないことが許されない重要な倫理的要素ではあるが、他のステイクホルダーへの責務や権利との関係で対立関係が生じる可能性がある限り何らかの制約が生じざるを得ず、企業にはそれらの問題についての何らかの判断基準が必要になるということである。

補完される必要がある第二の要素は、企業が倫理綱領等を利用して何らかの判断を行う前に必要となる分析手続きである。倫理綱領は企業がその活動において一般的にとるべき倫理的行動を規定したものである。したがって現実の倫理問題の判断基準として倫理綱領を適用する場合には、ある企業の行動が影響を与える関係者は誰なのかということや、その関係者が守られることを期待している利害や権利の内容とはどのようなものであるのかということ認識する必要がある。このことが意味しているのは、倫理綱領による意思決定は単に問題となっていることがらを倫理綱領の定める規定に当てはめれば機械的に結論に達するといったような単純なものではなく、ある種の実質的な判断を伴うということである。たとえば敵対的買収をめぐる問題はこのような事例に該当するかもしれない。敵対的買収は、ある企業の経営権を獲得することを目的とする企業等が当該買収対象企業の経営陣の同意を得ることなく公開株式買い付けを実行し、経営を支配するために必要な株式を市場において調達する行為である。買収対象となった企業の経営陣は、買収者が公開買い付けの意思を伝えてきたならば、その公開買い付けを容認するか拒否するかを決定しなければならないが、この決定を下すためには単に経済的観点からの考慮だけではなく倫理的な考慮も必要となる。この決定に際して買収対象企業の経営陣は当該買収がステイクホルダーの権利や利害に抵触するものであるか否かという観点から判断をしなければならない。この観点はおそらく倫理綱領等によって与えられることになるであろう。多くの倫理綱領は経営者に株主の利益を守ることや、従業員の権利・利益を守ることなどを規定して

いるであろう。しかし株主の利益や従業員の権利・利益の内容が具体的にはどのようなものであるかは、倫理綱領そのものによって与えられるものではなく、諸々の状況から判断することによってしか得ることができないものである。たとえば買収者の意図が買収した後当該企業を解体し、利益性の高い事業部門だけを転売して利益を得ることにあるとすれば、当該企業の経営者は公開買い付けに応じて短期的利益を得るという株主の利益よりも、解体によって不測の損害を被る恐れのある長期的保有を望む株主の利益に配慮する必要があるだろう。また買収が経営権の交替によって現在よりも合理的・効率的な経営を行うことを意図するものであったとしても、経営陣はなおそのような経営方針の転換が企業の関係者の利害・権利の尊重という要求を満たすものであるかを判断しなければならない。このことはわが国初の同業者間の本格的敵対的買収となった王子製紙と北越製紙の問題で明らかになった。日本製紙は北越製紙との企業統合により、より合理的で国際競争力をもつ企業となることができるという理由で敵対的買収に踏み切ったが、北越製紙側はこれまで実施してきた地域密着型の特定業務へ特化した収益性の高い事業形態によって国際的競争に勝ち残ることは可能であると主張し、この統合を拒否した。また北越製紙の労働組合は、歴史的に培われてきた労使間の良好な協力関係を理由に統合に反対したし、製紙業の最大のユーザーである印刷業界は、巨大企業の誕生による価格支配の強化を懸念してやはり統合に反対した。さらに大株主である北越製紙の地元新潟県の金融機関も統合による地域経済への影響を懸念し、公開買い付けには応じなかった。このような流れを受けて王子製紙による敵対的買収は不成立に終わったが、このことが示しているのは、王子製紙と北越製紙の両社は統合の是非の判断においてステイクホルダーの権利や利害の尊重が重要な要素であるという点では一致しながらも、ステイクホルダーの利益の促進や権利の尊重に最も資する具体的施策に関してはまったく異なる判断を下したということである。いずれの判断が妥当であったのかは、今後の両社の事業の推移によることでもありここでは判断できないが、重要なことは企業の倫理的意思決定には一般的な規範への準拠という要素とともに、規範が命じる内容に対する実質的な判断が不可欠であるということである。

これらのことから私が本章で提示したいのは、企業倫理の実践においては一般的に遵守すべき規範体系としての倫理綱領に加えて、対立するステイクホルダーの権利や利害を調停し、権利や利害の内容について実質的な判断を可能にするための意思決定のシステムが不可欠であるということである。私がここで提示している意思決定システムとは倫理的判断を導くための一連の判断基準と手続きのことである。この倫理的な意思決定システムは、企業が新たな事業領域に進出したり、新製品の発売を決定したりする際に用いる費用・効果分析の手法と同様の役割を企業の倫理マネジメントの領域で果たすことが期待できるだろう。その意味で倫理的意思決定システムは倫理綱領とともに制定されることが望まれる企業内制度として位置づけることができる。

2. 倫理的意思決定システムのモデル

前節では企業における倫理的意思決定システムの必要性について述べたが、適切な倫理的意思決定システムについて論をすすめる前に、まず倫理的意思決定システムとはどのようなものであるかを明らかにする必要があるだろう。

企業における倫理的意思決定システムとは、組織内の個人が倫理的問題を認識した後、

その問題に関して評価・判断した上で、その問題に対してどのように行為すべきかを意思決定し、具体的行動をとるまでの一連の過程を指す。このような意思決定プロセスは主に組織論研究者によって研究が進められてきた。組織論の見地からの研究はその性質として実証的手法がとられる。したがって組織の中での倫理的意思決定がどのようになされており、そのプロセスにおいてどのような要素が意思決定に影響を及ぼしているかを記述することが研究の主たる目的となる。

組織論的研究からはすでに数多くの意思決定モデルが提示されているが、ここではそのなかから中野による倫理的意思決定モデルを紹介することとする¹。中野の倫理的意思決定モデル(A Contingency Model of Ethical Decision Making in Organizations)は①組織内の個人が倫理的な意思決定を行い行為するまでの過程と、②それらの意思決定過程の各段階において影響を与える要因の二つの要素から構成されている。

①意思決定過程

中野によれば、組織における倫理的意思決定は次の四つのプロセスを経て行われる²。

(1) 倫理的問題の認知(recognize that an ethical issue or dilemma exists)

倫理的意思決定プロセスは、個人がある問題には倫理的問題が含まれているということから認識することからスタートする。

(2) 倫理的判断(make ethical judgment)

倫理的問題を認知した個人は、その問題状況において何をするのが正しいことなのかについて、まず自らの判断を下す。中野によれば組織論的意思決定理論においては、このような倫理的判断を分析の枠組みとしてコールバーグの道徳的発達段階説や功利主義や義務論等の規範理論などが利用されている。

(3) 具体的行為に向けての倫理的意図(establish ethical intent)

中野の提示する第三のプロセスは、具体的行為に向けての意思決定を下すという段階であるが、ここで留意すべきことは(2)の段階で下された倫理的判断が必ずしもそのまま行為をみちびく意図とはならないということである。このことが意味していることは、(2)の段階で得られた倫理的判断は後述する要因がもたらす影響によって、意に反する行為をするよう妥協を強いられたり、逆に道徳的判断が要求する以上に高い倫理性を伴う行為を選択したりすることもありうるということである。

(4) 倫理的行動(act on the ethical concerns)

(3)の段階で得られた意図(意思)に基づいて個人は具体的な行為を行う。

②倫理的意図決定に影響を及ぼす要因

中野によれば、上記の意思決定プロセスの(1)から(3)の段階に対し影響を与える要因には次のようなものがある。

(1) 個人的要因

個人的要因には性別、年齢、教育レベル、国籍、信仰などの一般的な個人的属性のほか、コールバーグによって提唱された道徳発達段階、功利主義や義務論など規範倫理に基づく

¹ 中野 2004.

² 同上, pp.17-9.

倫理的傾向、自己統制の根拠の所在 (locus of control ; 自助努力によって自己の行動を決定しようとするか、または外部の状況や他者によって決定しようとするかという傾向性)、自我の強さ(ego strength)などがあると想定される。

(2) 組織的要因

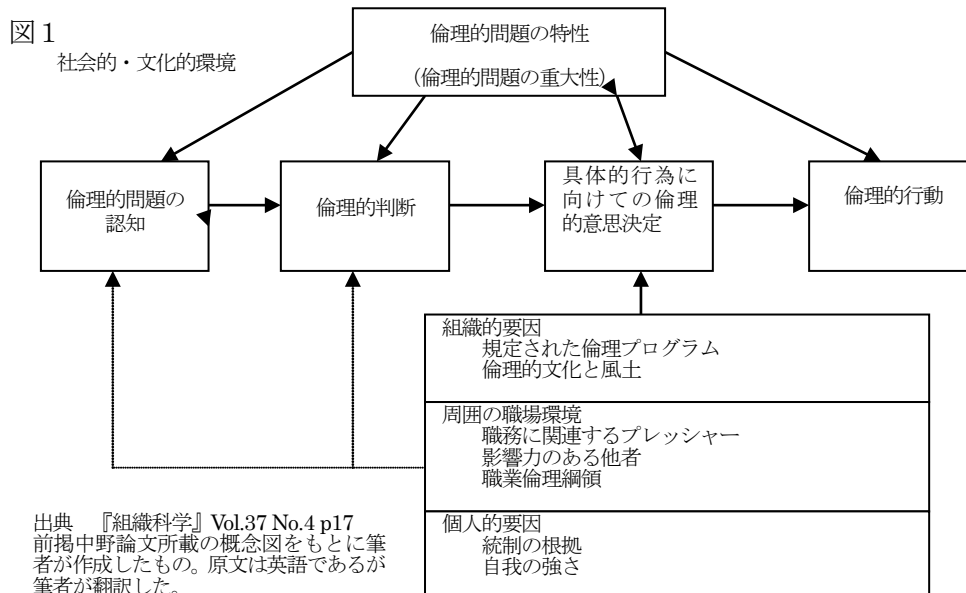
組織的要因としては、組織構造や権限関係、倫理的制度 (倫理綱領など) の有無とその浸透度、組織文化・風土、職場における社会化プロセス、職務に対するプレッシャーの強度などがあり、それぞれ倫理的意思決定に影響を与えることが想定されている。

(3) 倫理的問題の特性(characteristic of moral issue/moral intensity)

倫理的問題自体の特性は倫理的問題の認知から行動にいたる意思決定プロセス全般に影響するのではないかという考え方も提唱されている。中野によればこの倫理的問題の特性に関する分析枠組みは「倫理的問題の重大性(moral intensity)」という概念に基づいて構成されている。倫理的問題の重大性は以下の六つの要素によって構成され、それぞれの要素の強度によって倫理的意思決定に異なる影響を与えると想定されている。

- (i) 倫理的行動がもたらす結果の重大さ(magnitude of consequence)
- (ii) 社会的合意形成の度合い(social consensus)
- (iii) 影響が及ぶ確率(probability of effect)
- (iv) 結果が現れるまでの時間(temporal immediacy)
- (v) 倫理問題の身近さ(proximity)
- (vi) 影響の集中度(concentration of effect)

以上が実証的研究からモデル化された倫理的意思決定システムの概要であり、概念図は図1のとおりとなっている。



一方で倫理学の立場からは規範的な性格を持つ意思決定システムの提案がなされている。倫理学的見地からの意思決定システム研究における主たる関心は、組織が倫理的に妥当な意思決定を下せるようになるためにはどのような意思決定の過程を構築すべきかという規

規範的な面に向けられる。このような規範的意思決定システムのモデルにもさまざまなものがあるが、ここではキャロルの提示した意思決定モデルを取り上げる³。

キャロルの倫理的意思決定プロセスモデルは次の五つのプロセスから構成されている。

①実行しようとしている行為や採用しようとしている決定を特定する。

②①のステップで提示された行為や決定等のあらゆる特徴を明確化する。

③倫理的審査

規範的意思決定理論の中で、いかにして倫理的に妥当な判断を導き出すかという問題は中心的な論点である。キャロルはこの問題に関わる意思決定のプロセスを倫理的審査(ethics screen)と名づけ、詳細な判断手法を提示している。

キャロルによれば、倫理的判断を下す方法としては大きく分けて次の三つのアプローチの仕方がある

(1) 慣習的アプローチ(Conventional Approach)

この方法は、倫理的判断に際して既存の公認されている慣習的な規範や判断基準に訴える手法である。慣習的な規範や判断基準には個人的規範、組織的規範、社会的規範、国際的規範の四つのレベルがある。

(2) 原理的アプローチ(Principles Approach)

この方法は種々の倫理学的原理に照らし合わせて倫理的妥当性を判断する方法である。キャロルは以下のような原理を例示している。

- ・ 正義の原理

問題となっている行為が関係者間の公正さを損なうか否かという観点から判断する。

- ・ 権利論

問題となっている行為が関係者の権利を侵害するか否かという観点から判断する。

- ・ 功利主義

問題となっている行為が最大多数の関係者に最大の効用を与える結果をもたらすかという観点から判断する。

- ・ 黄金律

問題となっている行為は、自分が他者にしてもらいたいと思う行為であるか否かという観点から判断する。

- ・ 徳理論

誠実さやおもいやりといった徳のある人間であれば問題となっているような行為を行うか否かという観点から判断する。

- ・ ケアの原理

問題となっている行為は、関係性から生じる配慮の要請に応えうるものであるか否かという観点から判断する。

(3) 倫理的テストを用いたアプローチ(Ethical Test Approach)

原理的アプローチが倫理的問題に対する原理の適用という個人の熟慮を必要とする手法であるのに対し、倫理的テストを用いるアプローチは比較的簡便で実地的な手法である。倫理的テストに関してキャロルはいくつかの異なる手法を例示しているが、これらの手法

³ Carroll, A.B and Buchholz, A.K.2006.pp.239-42.

は何をなすべきかを一から考える必要がある時に役立つようなものではなく、ある特定の状況において特定の行為が適切かどうかを判断するのに役立つ手法であると述べている。したがってキャロルは、この手法は個別具体的な条件が確定している場面でのみ有効であるという点で限定的であることに留意すべきだと述べている。それゆえにこの手法を用いる場合には複数の倫理的テストを組み合わせたり、慣習的アプローチや原理的アプローチと併用したりすることが効果的であるとキャロルは述べている。

- ・常識によるテスト(Test of Common Sense)

「私がしようとしている行為は本当に納得のいくものか」と自問してみる方法である。

- ・最良の自己に訴えるテスト(Test of One's Best Self)

「私がしようとしている行為や決定は最もよい状態にある自分という概念と両立するか」と自問してみる。その行為や決定が自分の自尊心を満足させるか否かを問うものである。

- ・公表されたらどうかと考えるテスト(Test of making Something Public)

「私がこのようなことをしていると他人が知ったら私はどう感じるか」と自問してみる。

- ・ベンチレーション・テスト（他者の意見によるテスト）(Test of Ventilation)

他者の意見を聞いてみたうえで、自分の考えが正しいかを検討してみるというテストである。

- ・浄化された考えについてのテスト(Test of the Purified Idea)

ある行為や決定に関する正当性について、権威・権限のある人や有識者の下した正当であるという判断を鵜呑みにしているだけではないかという点を、つまり自分は権威ある他者によって「浄化された」考えを盲信しているだけではないかという疑念について検証するためのテストである。この手法を用いる人は「適切な権威や知識を持つ人が正しいと言っていることだけを理由として私はこの行為や決定が正しいと考えているのではないか」と自問することを要求される。その結果答えがイエスであれば、行為や決定の正当性について他の方法で自ら再検討するべきであるとキャロルは述べる。

- ・ギャグ・テスト(Gag Test)

ある行為や決定が現実になされることを想像し、それが悪い冗談にしか思えないかどうかによって行為の正当性を判断するテストである。もしテストの結果その行為や決定が冗談にしか思えないならば、その行為や決定は深刻な不正さを含んでいると考えられる。

（４）行為の実行

以上の三つの倫理的審査によって不適切だと判断された行為等は、非倫理的行為として排除されねばならない。そして適切であると判断された行為については実行することが許可または要求される。

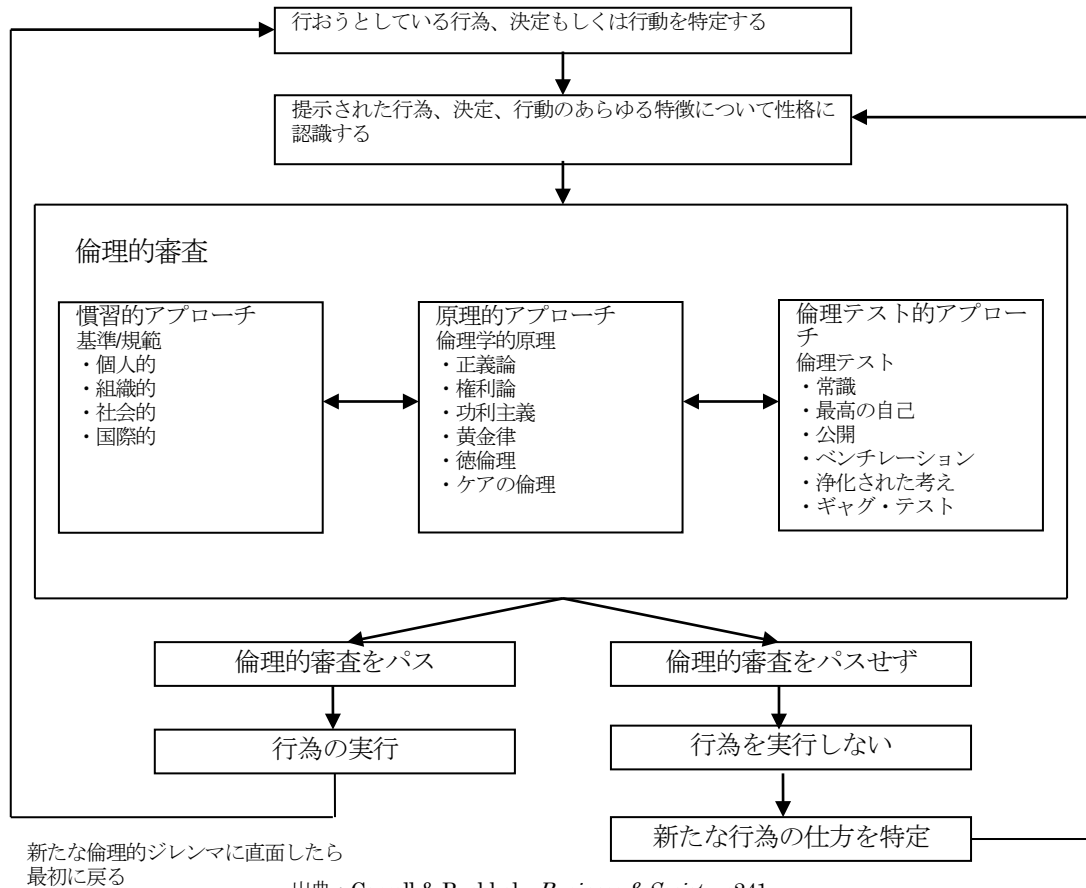
以上がキャロルの倫理的意思決定システムの概要である。概念図は図２のとおりとなっている。

３．倫理的意思決定システムにおける課題

前節では実証的見地と規範的見地から提示されている倫理的意思決定システムについて、

図2

倫理的意思決定のプロセス



出典：Carroll & Buchholz, *Business & Society*, p241
同書所載の概念図をもとに筆者が作成した。原図は英語であったものを筆者が翻訳

それぞれ代表的なモデルの内容を概観した。本章の目的は規範的な倫理的意思決定システムの提示、つまり企業が倫理的に適切な行動をするためにはどのような判断手続きを整備する必要があるかということを示すことにある。この観点から見ると、実証的な倫理的意思決定システム研究の成果は非常に有益である。というのも実証的研究は実際に企業で行われている意思決定手続きの実体がある程度明確に描き出しており、われわれはその記述の中にあるべき倫理的意思決定システムの構築にとって解決することが不可欠な課題を見出すことができるからである。

倫理的意思決定システムに関する実証的研究によって明らかになった課題は次の二点である。第一の課題は倫理的問題の認知に関わる問題である。企業が倫理的に正しい意思決定を下すことを組織的に実践するためには、ある行動が倫理的な問題を引き起こす可能性を秘めているということを認識していなければならない。企業の成員がある行動にはまったく倫理的問題を引き起こす可能性がないか、その行動が引き起こす影響や帰結は倫理的問題ではないと考えたとすれば、おそらく倫理的意思決定システムが活用されることはないだろう。中野の実証的研究において指摘されているとおり、倫理的意思決定システムが有効に機能するためには、ある活動を企図する段階で企業成員にその行為には倫理的問題

を引き起こす潜在的可能性があることを認知する適切な能力が備わっていなければならない。中野論文において言及されているように、この「倫理的問題の認知」の問題は個人の倫理的感性の問題であると捉えるならば、この問題は規範的な倫理的意思決定システムを構築する際にかなり難しい課題となることが予想される。倫理的感性という言葉が意味していることは、おそらく個人が成長の過程で習得した気質的特性であると考えられるが、このような個人的な気質を変えることは相当困難であると考えられるからである。おそらく企業構成員のすべてが鋭敏な倫理的感性を持つ人間になるということは不可能に近いであろう。そうであるとすれば、そもそも有効に機能する倫理的意思決定システムを構築することは困難なのではないかという疑念も生ずる。

しかし規範的な見地からは、私はこの問題についていくつかの解決策を示すことができると考える。確かに企業の成員すべての倫理的感性を高い水準まで陶冶することは不可能であろう。しかし個人の倫理的感受性の問題は、企業が何らかの行動や決定を下す際の手続きとして倫理的問題の有無を精査する手続きを規定することでかなりの程度カバーすることができるように思われる。この場合倫理的問題の認知は個人の倫理的感受性に依存するのではなく、倫理的判断の手続きに依存することとなる。このような手続きを遵守することで個人は倫理的問題の有無について考えることを課せられる。また倫理的判断に関する手続きの中には実質的な倫理性の判断基準が組み込まれることになるので、この手続きによって個人の倫理的問題の認識が倫理的感受性に左右されることをある程度防ぐことができるだろう。そしてこの手続きの規定は具体的にはある種のリスクマネジメント的な手法に類似したものになると思われる。つまり企業が何らかの行動や決定を下す前には、その行動や決定が企業内外のステイクホルダーに及ぼす影響を可能な限りシミュレートすることを手続きとして規定することが有効であろう。この手続きを実行することによって、企業はステイクホルダーに与える正負双方の影響を予見することがある程度可能になるだろう。そうすれば問題となっている行動や決定にどのような倫理的問題が潜在しているのかを認識することが可能になるであろう。また倫理的問題の認識能力をさらに高めるためには、倫理綱領等の制定が非常に有益だと思われる。倫理綱領はステイクホルダーに対する倫理的配慮の具体的内容を例示するものであるから、シミュレーションによって得られた影響作用と倫理綱領を照らし合わせることによって、倫理的問題の存在や対応方法を判断することがより確実にできるようになる。したがって規範的な観点から倫理的意思決定システムを構築しようとする場合、第一のステップとして行動・決定の影響作用を特定し、倫理綱領等によってその影響作用が倫理的問題としてどのような評価に値するかを確認するという手続きを規定することが重要になるだろう。

実証的研究が示唆する第二の課題は、倫理的判断と意思決定の乖離の問題である。中野の意思決定モデルでは、倫理的判断と具体的行為に向けての意思決定は別のステップであると認識されている。そして倫理的判断は個人的な要因や組織的要因の影響を受けるため、必ずしもそのまま行動に反映されるとは限らないと考えられている。この倫理的判断と意思決定の乖離という問題は重大な問題である。いったん形成された倫理的判断が組織内の階層的人間関係やいわゆる「組織的風土」の影響を受けて撤回され、結局不正な行為や決定が行われてしまうという事例は現実の企業不祥事においてよく見られる。したがって倫理的判断への影響要因をいかに排除するというのが、倫理的意思決定システムを有効に

機能させる際の重要な課題となる。

この組織的要因の問題を解決するためには、いくつかの多面的な取り組むが必要となるだろう。第一に必要な取り組みは企業の制度に関する取り組みである。不正な行為はしばしば企業内の権限構造を背景として起こることが知られている。エンロン事件やカネボウの粉飾決算のように不正が企業トップによって主導される場合、下位の職位にある企業構成員が倫理的行動をとったり不正を阻止したりすることはきわめて難しい。また上長の立場にある者が部下に圧力をかけて不正を行う場合なども同様である。このような影響要因を排除するためには、たとえば社外取締役の導入や意思決定における権限の分散や内部通報制度の設置といった企業統治機構や倫理に関連した社内制度の整備が不可欠である。

第二に必要なのはいわゆる「企業風土」や「企業文化」（悪い意味での）の刷新への取り組みである。これには企業トップの倫理・法令遵守へのコミットの意思表示や明確な行動基準および違反者への懲罰の規定と実践など内部統制システムにおける「統制環境」の整備が不可欠である。これらの取り組みが成功して初めて倫理的意思決定システムの有効性は確保できるのであり、この意味で倫理的意思決定システムは企業の制度的・環境的要素に依存する。

影響要因の排除に関する第三のポイントは、前の二点とは異なり倫理的意思決定システムに内在する問題である。中野が示すように倫理的意思決定には個人的な要因が影響を及ぼす。この個人的要因の中には個人的属性（性別・年齢・教育レベル・国籍・信仰）や個人の倫理的傾向（義務論的思考をするか、功利主義的思考をするか）などが含まれている。このことが示唆しているのは、組織的な倫理的意思決定においても個人の特殊性が大きく倫理的判断に影響を及ぼすということである。つまり意思決定権者の立場や利害、信念といったものが組織内外の他者の立場や利害等に優先して意思決定に反映される可能性があるということである。このことは倫理性とはなにかということに直接関わる。倫理的であるということの主要な内容のひとつには、他者の立場や利害あるいは権利というものをどれだけ尊重できるかということが含まれており、この観点はほとんどの倫理学的理論の構成要素となっているものである。したがって、倫理的意思決定からこのようなある種の利己的な要素を排除することは不可欠の要素である。そしてこのことは倫理的意思決定の中核的な要素である倫理的判断のステップに、このような個人的な属性から生じるバイアスを排除できるような倫理的判断基準を設定する必要があるということを示している。

次にキャロルの倫理的意思決定システムの問題点について考えてみよう。キャロルの倫理的意思決定モデルでは、倫理的審査の部分にさまざまな倫理的判断の方法が組み込まれているが、その狙いは上記に述べたような自己（企業自身）の利害に有利な判断を極力排除することを含めた妥当な倫理的判断への到達にあると思われる。キャロル自身も「これらすべての倫理的基準を使用するか、もしくは組み合わせて使用することによって、使用しない時よりもより倫理的な意思決定がなされることが期待される」⁴と述べている。規範的な倫理的意思決定システムを構築しようと試みる場合、この部分に可能な限り多様な判断基準を盛り込み、特定の立場や利害に偏った判断に陥ることを回避すべきだという考え方は一応妥当なものではある。しかしキャロルのモデルは実践的な意思決定システムとし

⁴ Carroll, A. B and Buchholz, A. K. 2006. p.240.

ては総花的であり、実用に耐えがたいように思われる。またキャロルの列挙する判断基準の中には理論的に相反する結論を導く可能性の高い原理が混在しているので、複数の倫理的原理を併用することによってより妥当な倫理的な判断が可能になるという主張も疑わしい。

キャロルの倫理的意思決定システムに関するこれらの疑問点を考慮すれば、規範的な倫理的意思決定システムに求められるのは可能な限り簡明で体系的な倫理的判断基準であると思われる。われわれはこれまで企業倫理に関して応答責任と公正という観点から企業が従うべき倫理的原理について考察してきたが、それらの考察はそのような体系的な倫理的判断基準を提示するのに有益であると思われる。そこで次節以降ではわれわれはこれまでの議論の内容を組み込んだ体系的な倫理的判断基準を構築することに取り組むこととした。

4. 社会契約論を基礎とする応答責任論的アプローチ

倫理性についての妥当な判断基準を考えると重要なことは、倫理的であることをどのように定義するかということである。このことは企業の倫理的意思決定システムにおける倫理性の判断基準を設定する上で重要な意義をもっている。われわれはこの問題についてこれまで応答責任とその基礎をなす公正という倫理概念が企業倫理の中心的理念であると主張してきた。したがってわれわれが構想する規範的な倫理的意思決定システムは応答責任と公正さを判断基準とするものでなければならないだろう。そうであるとすればわれわれは応答責任の中心的な実践概念である「他者に正当な理由を提示する」ことを組み込んだ意思決定システムを構築することが必要となる。

私がここでそのような意思決定システムの構築に役立つ倫理学理論として、スキャンロンの社会契約論を採用したいと思う。スキャンロンの社会契約論は他者への正当化可能性⁵を最も基底的な規範概念に据える。そしてスキャンロンは他者への正当化可能性という倫理的規範から正当な理由を判断する方法をいくつか示している。ここではそのスキャンロンの理論についてその概要を見ていくこととしよう。

スキャンロンにとって倫理的であるということは、ある行為や決定をする理由が他者に対して正当化できるということである。スキャンロンの考えでは、倫理における判断はある行為や決定の理由の正しさに関する判断であり、正・不正の判断は問題となっている理由が他者によって受け入れられるか否かによって決定される。

行為の理由の正しさが他者による正当性の承認によって決まるとすれば、次に問題になるのは一体どのような理由であれば他者は正当であると認めるのかという点である。スキャンロンによれば、他者が正当性を認める理由の条件は第一に、その理由が他者の利害や権利などを考慮に入れているということである。行為の理由が行為者の利害や権利のみを考慮したもので、他者の利害や権利をまったく無視したものであるなら、他者はそのような理由を正当なものと認めることはできない。したがって正当な行為の理由には他者の権利や利害を公正に考慮に入れるという要素が不可欠である。

他者の権利や利害を考慮に入れるということに関して留意すべきことがある。第一に実

⁵ Scanlon, T.M. 1998. p.4.

際に倫理的判断を行う場面では、考慮に入れるべき他者の権利や利害は必ずしも明らかではないということである。われわれは第五章で労働組合の結成に関わる倫理的問題を考察したが、そこでの議論のポイントは何が従業員にとって最も重要な倫理的価値であるかを見極めることであった。ウォルマートの経営陣は従業員にとって最も重要な価値は福利の向上であると考えていたが、われわれの理解ではそれは従業員にとって根本的に重要な価値ではない。従業員にとって根本的に重要な価値は経営陣との対等な地位の確保であり、この価値は公正という非効用的な価値である。このように倫理的判断において何が考慮すべき倫理的価値であるかははじめから明らかになっているわけではない。そうであるとすれば、他者の権利や利害を考慮に入れるという倫理的判断の最初のプロセスの中には、何が考慮すべき利害や権利であるかを判断することが含まれる。そしてこの判断を行うためには、企業は関係者の間でお互い何を負っているかということを明確にすることから始めなければならない。したがって企業は企業行動が関係者にどのような影響を与えるのかといったことや、その行動によって関係者が影響を受ける価値はないのかといったことを精査する必要がある。

一般的に言って、他者の権利や利害を考慮に入れることは倫理的判断を下す上で不可欠の要素であるということは誰もが認めるだろう。しかし企業倫理における倫理的判断における次の問題は、他者の利害を考慮に入れたとしてもそれらの利害や権利が別の他者の権利や利害と対立する場合にわれわれはどのように対処すべきなのかということである。この問題はわれわれの応答責任論の見解に照らしてみれば、正当な理由をめぐる対立の問題として構成することができる。対立する関係者は各々自らの価値に基づいて自分の権利や利害を守ることが正当であると主張するだろう。したがってわれわれの次の問題は各関係者が主張する理由の優先度を判断することである。この問題に対してスキャンロンは、対立を解決するための思考方法を提示する⁶。スキャンロンのこの考え方は次のように要約することができる。

第一のステップはある特定の権利や利害を理由とする行為を認めた場合に他者が被る負担と、認めない場合に行為者が被る負担の重要度を比較することである。ある行為を認めた場合に他者が被る負担と、認めなかった場合に行為者が被る負担を比較し、他者の被る負担のほうが深刻であればその行為は他者にとって不公正であり認められない。

第一のステップで重要度の違いが判断できなかった場合、関係者に負担が課される状況が倫理的判断における重要な判断要素となる。ある行為を認めるか否かによって関係者間の負担に違いが生じるような状況下では、判断の段階で事実上特定の者が有利な地位を占めている場合がしばしばある。この見解はわれわれが第三章で経済活動の特性を検討したときに言及したことと関連する。経済活動の領域では経済的行為者間の経済力の差や取引関係の性質によって特定の者が優位な立場を占めることがありうる。そのような場合に優位な立場にある者が劣位にある他者に負担を課するような行為を認めることは不正である。したがってこのような場合には劣位にある者の権利や利害は優先されるべきである。そしてこの考え方はロールズの正義の第二原理を応用したフリーマンの公正契約説とも合致する。

⁶ Scanlon, T.M. 1998. pp.195-7.

しかし第二のステップにおける検討の結果、関係者間で負担の重要度や負担の課される様態に差異がないと判断された場合、どの関係者の主張を採用すべきかを決定することは非常に困難であるように思われる。しかしスキャンロンによれば彼の社会契約論を用いるなら、このような問題を乗り越えることができる。なぜならば彼の契約論は他者との相互正当化を倫理性の内容と考えるので、そのような状況では両者間での合意を目指して双方の主張を修正し、新たに両者が合意しうる原理を形成することができるからである。この第三のステップでは対立する当事者は、お互いが主張する原理の適用できる条件に制約を加えたり、まったく別な公正な原理を導入したりすることによって関係者間の対立を解決することが可能になる。この代替策の形成には次の二つの方法がある。

①主張されている理由が基礎としている倫理的原理への制約の追加

この方法是对立する関係者が主張する倫理的原理に対し、その原理が適用できるケースを限定して受け入れ可能な原理を形成する方法である。一般的な倫理において典型的な事例は人を殺してはならないという倫理的原理に対して、正当防衛を例外化する場合である。人を殺してはならないという原理はおそらく一般的には誰もが受け入れ可能な原理である。しかし自分が誰かに襲われており、相手を殺害する以外にその場を逃れる手段がないといった特殊な場合にはこの原理を適用することはできないだろう。とすればそのような状況下では人を殺してはならないという原理には自分が殺されるかもしれない場合を除くという例外規定が設けられることになるだろう。このように問題となる事例の特殊な状況に合わせて一般的な原理に付帯的な制約を課すことによって、われわれは合意しうる原理を形成することができる。

②まったく別の公正な原理の採用

この方法は①に比べてかなり特殊な解決策である。スキャンロンは二人の溺れかけている人間に対しライフジャケットがひとつしかない場合、ライフジャケットを着るべき人をどのようにして決定するのかという問題を例にあげる⁷。この場合もちろんわれわれはどちらかがライフジャケットを着るべきかについてさまざまな考慮を巡らす、二人の間に優先性を決定するための決定的な理由が見つからない場合、最終的にはくじを引くという手法をとることも考えられる。くじはある意味で公正な原理にもとづいている。このようにまったく別の公正さを確保できる原理を導入することで、対立を解消することも考えることができる。ただしこのような方法はかなり例外的であると考えられる。

以上がスキャンロンの主張から読み取れる倫理的意思決定のプロセスである。このプロセスはわれわれが考察してきた応答責任と公正という二つの倫理的概念を基礎とするものである。しかしここまでの説明は抽象的であり理解しにくい。そこで次節では具体的な問題を例にとり、この倫理的意思決定によってどのような結論が導き出されるかを検証してみることにする。

5. 具体的問題への適用

ここでは前節で示した契約論的判断基準を実際の企業倫理の問題に適用した場合にどのような意思決定がなされるかを見ることにするが、私を取り上げるのは従業員の解雇に関

⁷ Scanlon, T.M. 1998. p.196.

するケースである。不況期には企業経営の改善策として人員整理が実施されることがある。この問題は第一に従業員に多大な影響を与えるが、一方で人員整理が認められないことによって企業自体の存続に致命的な影響を与える場合もある。このように人員整理の問題は企業経営者と従業員間に深刻な対立をもたらす問題である。

①負担の公正

企業経営者は人員整理の必要性を次のような原理の陳述として主張すると考えられる。

経営者；「経営悪化時に業績改善のために人員整理を実施することは正当な経営施策として認められるべきである」

これに対して従業員は次のような反論をするであろう。

従業員；「経営悪化時に人員整理を実施することは容認されるべきだという原理を認めることは、従業員から雇用の保証や就業の機会を不当に奪うことを認めることになるため、不公正なものとして容認できない。」

この従業員の反論に対して経営者は次のように再反論することが予想される。

経営者；「経営悪化時の人員整理を禁止することは、企業経営を継続させるという経営者の義務の遂行を妨げ、その結果企業経営を危うくするものであり容認できない。」

ここで問題となっているのは、従業員側の利害・権利としては雇用の保障や就業に関する権利であり、経営者側の利害・権利としては企業経営の維持と安定化及び経営者の解雇権の保障である。契約論的意思決定の最初のステップとしては、この対立する主張によって経営者と従業員の双方に課せられる負担、双方におけるつまり失われる利害ならびに侵害される権利の重要度を比較考量しなければならない。しかしこの事例の場合、いずれかの主張を認めることによって対立する側に生じる負担は双方にとってともに重大なものであり、いずれか一方の主張を正当なものと決めることはできないように思われる。そうだとすればわれわれは次のステップへ進まなければならない。

②負担が課せられる様態

負担の重大性についての判断が不可能だとすれば、次には負担の課せられる様態についての判断を試みることになる。この場合、考慮すべきことは人員整理を行うことについて有利な地位にある者は誰かということである。

この場合、有利な立場にある者は人事についての権限を保持している経営者であるといえるだろう。双方の権利や利害の重大性に差異がなく、その観点からの合意が得られない場合、経営者は自己の権利や利害を理由に人員整理に踏み切ることは可能である。しかしこのことは権限の濫用であり、倫理的には不正であると考えられる。したがってこの段階では経営者による人員整理の実施は認められないという結論が導かれる。しかしこの禁止

の命令は最終的なものではない。なぜならば人員整理を一般的に禁止した結果、企業経営がさらに悪化して倒産という事態に至るようになれば、それは経営者側にとって容認しがたい負担を課すことになるし、従業員に対しても結局は失業という結果をもたらすことになるかもしれないからである。したがってこの禁止は経営者と従業員が合意に向けて別の方策を模索する契機となる。

③代替案の形成

ここまでの経緯から、経営者と従業員はそれぞれの主張する原理について妥当な形で合意できる代替案の形成へと向かうことになる。この事例の場合、第一に取り組むべきことは、①の原理に対する制約の追加ということになる。

これまで双方が主張してきた原理は経営が悪化している状況下において、一般的に人員整理を容認するもの（経営者側）か、もしくは禁止するもの（従業員側）であった。しかし、経営悪化と呼ばれうる状況の中には、業績は低下しているが企業の存続自体に深刻な影響を与えるほどではないものから、倒産の危機に直面している状況まで幅広い状況が含まれる。また、企業がコストを削減する手段としては、人員整理のほかにさまざまな手段がある。このような要素を考慮に入れるなら、経営者は原理の適用条件に制約を加えた次のような修正原理を提出することが可能であろう。

経営者：「経営状況が企業の存続を危うくするほど悪化しており、コスト削減の手段としてはもはや人員削減以外にないという状況にあるときに限り、人員整理を実施することは正当な経営施策として認められるべきである。」

従業員は修正されたこの原理について原則的には同意せざるを得ないであろう。なぜならこの状況でなお従業員の利害や権利を一方的に主張することは経営側に過大な負担を課す不公正な主張であると認めざるを得ないからである。しかしたとえこの修正された原理が受け入れざるを得ないものであるとしても、従業員は解雇という重大な不利益を被らざるを得ないのであるから、経営の存続に影響を与えない程度で何らかの不利益の補償を要求することは正当な要求であると考えられる。このような要求としてはたとえば以下のようなものが考えられる。

- ・ 経営者の責任による経営悪化が解雇の原因であれば、経営者への適切な処分の実施
- ・ 退職金の割り増し
- ・ 再就職の斡旋などの支援施策の実行

また解雇の実施に先立って希望退職者の募集を行うことや、解雇者の決定に当たっては公正な選定基準を適用し、恣意的な指名解雇は行わないといった手続き面での公正性も必要となるだろう。このような付帯的な条件を付加することによって、経営者と従業員は公正さになかった人員整理に関する原理を形成することができ、その結果経営者と従業員は合意に至ることができるであろう。

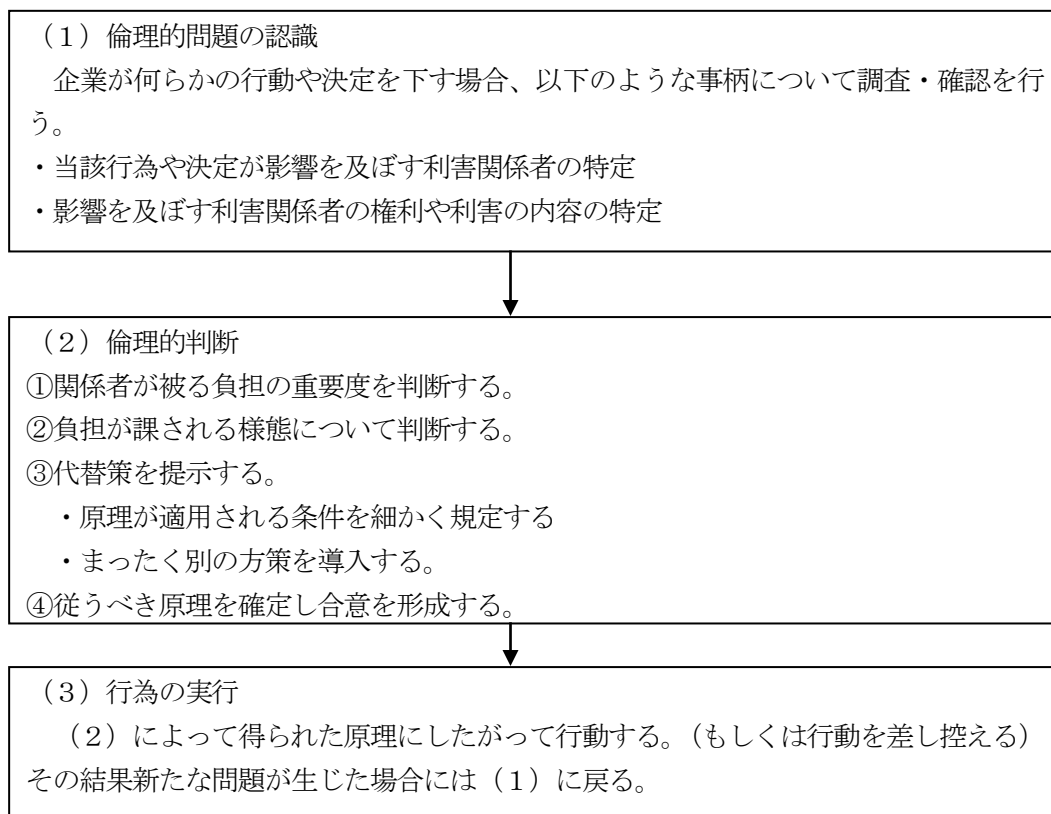
6. おわりに

第4節と第5節において、私は社会契約論を基礎とした倫理的判断基準とプロセスを提

示してきたが、ここで概括的なモデルを図3にまとめておく。

図3

社会契約論をベースとした倫理的意思決定システム



ここで提示した倫理的意思決定モデルの特徴は、第一に応答責任という責任実践概念を基礎とするものである。したがって基本的には責任を問うものと問われるものの二者が存在することを前提としている。よってこの考え方を倫理的意思決定システムに適用することは、企業における意思決定権者が倫理的判断を行う際にこのような応答を仮想的に実行することを要請する。このような仮想的な応答という思考形式はいくつかの点で他の方法に比べて利点がある。第一に特定の理論や倫理概念から判断する形式をとらず、関係者が持つ価値の重要性を判断することから思考を始めるため、倫理的問題の実態に即した判断が可能になる。第二に経済的領域において倫理的判断を行う場合に陥りがちな、経済的利益や効用を唯一の倫理的判断基準とする考え方を免れることができる。第三にこの意思決定原理を採用することによって、対立する主張のいずれかを選択するという解決策だけではなく、主張に修正を加えて新たな原理を形成するという解決策をとることも可能になる。これらの利点によってこの倫理的意思決定理論は実証的な意思決定研究が提示した課題やこれまでの倫理的意思決定理論がはらんでいた総花性や複雑性の問題を相当程度解決することができる。

そしてこの倫理的意思決定理論の最大の長所は、経済領域における倫理として求められている公正という要素を倫理的判断に最大限に反映させることができるということである。ステイクホルダー理論や企業の社会的責任という企業倫理の考え方が企業のみならず社会

各層から支持されている理由は、まさに企業が社会各層の利害や権利を尊重し調和ある経済活動の実現を望んでいるからである。そのような経済社会を実現するために、われわれの提示した倫理的意識決定システムは有益である。

第七章 結語

この論文を通して私が問い続けてきたことは、企業倫理の基底となる倫理的原理とはどのようなものかということであった。本章ではこの問題に対する私の結論を示して締めくくることがしたい。

企業倫理が対象とする人間活動は、経済という領域に属している。第三章で述べたように経済活動は目的合理的な活動である。経済活動に関わる者はみな何らかの目的を持っており、その目的を効率的に達成することを目指して活動している。経済行為の主体としての企業もちろん目的合理的な組織である。企業倫理を考える上で重要なことは、経済活動一般に共通する目的合理性という原理が企業倫理の考え方にも色濃く反映しているということである。われわれは第三章で企業の唯一の責任は利益の増大であるとするフリードマンの議論を検討した。フリードマンの議論は目的合理性を企業倫理の本質的要素と捉える典型的な考え方である。

経済的行為主体としての企業の目的から企業倫理の原理を特定する考え方に異論を唱えたのがステイクホルダー理論を提示したフリーマンや、近年盛んに喧伝されている企業の社会的責任論である。これらの理論が焦点を当てるのは経済的目的ではなく、目的を達成するために不可避的に取り結ばねばならない他者との関係である。そしてステイクホルダー理論や企業の社会的責任論では、企業と外部関係者（ステイクホルダー）の関係の価値を目的論的企業倫理における価値とは異なる形で捉える。目的論的企業倫理ではステイクホルダーは企業の目的を達成するための道具的な地位が与えられる。しかし、ステイクホルダー理論や企業の社会的責任論ではステイクホルダーはそれ自体が目的として扱われる。したがって企業はステイクホルダーの権利や利害をそれ自体価値あるものとして尊重しなければならず、それらの利益や権利の実現に対して責任を負うのである。

企業倫理の基底的な価値が経済的目的の達成からステイクホルダーの尊重へと変遷してきたことが現在の企業の社会的責任論の興隆の一因を成している。その意味では企業倫理に対する認識は着実に変化してきたといえるだろう。しかし序章で触れたように企業の社会的責任論は現実にはそれほど有効に機能しているわけではない。エンロンは社会的責任を重視する企業であったにも拘わらず、結局は企業の利益のために粉飾決算に手を染めることとなった。

なぜこのようなことになるのかという疑問に対する私の答えは、企業の社会的責任における責任の意味の捉え方に原因があるということである。ステイクホルダー理論や企業の社会的責任論における責任の概念は、端的に企業が負担すべきものとして捉えられている。私の考えでは企業の責任を考える上で重要なことは、なぜ企業がその責任を負わねばならないのかという理由を提示することである。理由が明らかになって初めて負担すべき義務や尊重すべき権利が明らかになる。エンロンやその他の企業に欠けていたのは、この理由の重要性に対する認識の欠如である。企業が個々のステイクホルダーに対して負う責任や義務を認識するのはそれほど困難なことではない。したがって企業倫理綱領や行動基準にそれらの責任や義務を謳うことは比較的たやすくできる。しかしそれらのステイクホルダーへの責任と企業の責任が対立するとき、適切な解決策を提示することは容易ではない。エンロンはいともたやすく企業自体の利益を優先させた。これは企業業績が悪化したとき

にいと簡単にステイクホルダーの利益や権利が無視されたことを示している。このような結果が生じた原因は、企業が責任というものが生じる理由を真剣に考えていなかったからである。粉飾決算によって損なわれるエンロンの株主の利益は、エンロン幹部の意思決定の際にはまったく考慮に入れられていなかったに違いない。ゆえに行為の正当な理由を示す責任があるなどという考えはエンロン幹部には思い浮かぶこともなかったであろう。

エンロン以外の企業不祥事もおそらく同様の原因によって生じていると考えられる。そこでわれわれは企業の社会的責任を応答責任として理解することが重要であると主張するのである。企業は常に正当な理由を提示するということを念頭において企業の社会的責任の実践に取り組まねばならない。そして正当な理由を提示するためには、関係する他者の利害や権利を常に考慮に入れることが必須の要素となる。これが、私が本論文で主張してきた応答責任と公正を基礎とする企業倫理である。序章で触れたようにペイカン企業は企業の社会的責任論は役に立たないと述べる。ペイカンは企業の社会的責任という考え方自体が実現不可能な不適切な考え方であると考えているが、私の見解ではエンロンのような不祥事が発生するのは企業の社会的責任論そのものが不適切だからではなく、企業関係者の責任概念の捉え方が不適切であるからである。企業関係者が応答責任という考え方にもとづいて CSR 活動を実践するようになれば、企業不祥事が頻発する現状は多少なりとも改善されることになるかもしれない。少なくともペイカンの批判の反証になる成功した CSR 実践企業を現在より多く生み出すことはできるだろう。拙論がそのようなことにいくばくかでも貢献できることを切に希望してやまない。

あとがき

本論文はこれまで私が学会誌や各種研究報告書等に寄稿した論文を加筆・修正し、ひとつの論文にまとめたものである。そのうち学会誌および専門誌に掲載された部分を以下に記しておくこととしたい。

第一章 企業の社会的責任論(CSR)における責任概念

「CSR における責任概念 ―応答責任としての CSR の意義―」, 『経営倫理』 No.49, 経営倫理実践研究センター, 2007, pp.23-34.

第四章 道徳的義務としての内部告発とその限界

「道徳的義務としての内部告発とその限界」, 『哲学』 第 41 号, 北海道大学哲学会, 2005, pp.79-101.

私が企業倫理学という学問分野があることを知ったのは大学院修士課程に入学したときであった。私は 1989 年に大学（法学部）を卒業した後、12 年余民間企業勤務を経て北海道大学大学院文学研究科に社会人入学した。そのため哲学・倫理学の研究分野には詳しくなく、入学して初めて企業倫理学という学問を知ったのである。

そのときまで私は大学院で何を研究したいかはっきり決めていたわけではなかった。しかし企業に勤めていた経験から、組織と個人の間で生じる倫理的な問題について研究してみたいという漠然とした思いはあった。というのも企業活動に関する倫理的問題は、私にとっては自分自身の問題であったからである。私は新聞に報道されるような企業不祥事に直接関与したことはない。しかし企業で 12 年余も働いていると、倫理的に問題になりそのような行為を迫られる場面に出くわすことは何度もあった。また同じ職場で働いていた人が不正を働いて解雇されるということもあった。

そのような経験をするたびに私が感じるのは、なぜ企業で働く人々はそのような不正な行動をとってしまうのかという疑問であった。私の知っている不正を働いた人々は決して不道徳な人間であったわけではない。むしろ個人的には善良な人々であったと思う。そのような人々がなぜ企業で働くうちに不正に加担するようになるのか。この疑問はやがて企業人として正しく生きるということはどういうことなのかという疑問に変わっていった。今考えればこれはきわめて素朴な疑問ではあるが、私にとっては重大な問題であった。

そのような問題意識を抱えて大学院へ入学したとき、企業倫理学という学問分野があることを教えてくれたのが指導教官である藏田伸雄先生であった。哲学・倫理学に関しては素人同然であった社会人大学院生に対し、藏田先生は企業倫理学のみならず倫理学全般について懇切丁寧に指導して下さった。私がこれまで研究を続けることができたのはひとえに藏田先生の指導と激励によるものであり、この場を借りて深く感謝申し上げたい。また、博士課程における研究の過程で、北海道大学文学研究科倫理学講座の新田孝彦先生と石原孝二先生には貴重な助言をいただいた。両先生に対しても深くお礼申し上げたい。また北海道大学大学院倫理学講座の院生諸氏にも感謝申し上げたい。私より若い方が研究に関しては先輩である院生諸氏との交流によって、さまざまな恩恵を受けることができたことを心からありがたく思っている。

参考文献

【外国語文献】

- Akerlof, G. 1970. "The Market for 'Lemons': Quality Uncertainty and the Market Mechanism", *Quarterly Journal of Economics*, 84 (3), pp.488-500.
- Birsch, D. 1994. "Whistle Blowing, Ethical Obligation, and the Ford Pinto Case", in *The Ford Pinto Case: A Study in Applied Ethics, Business, and Technology*, Birsch, D. and Fielder, J.H.(eds.), State University of New York Press, pp.199-216.
- Boatright, J.R. 2001. "Fiduciary Duties and the Shareholder-Management Relation: Or, What's So Special About Shareholders?", in *Ethical Theory and Business*, 6th ed, Beauchamp, T.L. and Bowie, N.E.(eds.), Prentice-Hall, 2001, pp.75-85. (邦訳)『企業倫理学 1 倫理的原理と企業の社会的責任』, 加藤尚武監訳, 晃洋書房, 2005, pp.134-51.
- Buchholtz, R.A. and Rosenthal, S.B. 2002. "Social Responsibility and Business Ethics," *A Companion to Business Ethics*, Frederick, R.A.(eds.), Blackwell, pp.303-21
- Carroll, A.B. and Buchholtz, A.K. 2006. *Business & Society, Ethics and Stakeholder management*, 6th ed, Thomson.
- Carroll, A.B. and Buchholz, A.K. 2006a. "Wal - Mart: The Main Street Merchant of Doom", in their *Business & Society*, pp.633-40.
- Constance, L.H. 2004. "Wal-Mart Plans Changes To Some Labor Practice", *The New York Times*, June 5 2004, p.3.
- Davis, K. and Blomstrom, R.L. 1975. *Business and Society: Environment and Responsibility*, McGraw-Hill.
- DeGeorge, R T. 1994. "Ethical Responsibilities of Engineers in Large Organizations: The Ford Pinto Case", in *The Ford Pinto Case: A Study in Applied Ethics, Business, and Technology*, Birsch, D. and Fielder, J.H.(eds.), State University of New York Press, pp.179-94.
- DeGeorge, R T. 1999. *Business Ethics*, 5th ed, Prentice-Hall. (邦訳)『ビジネス・エシックス グローバル経済の倫理的要請』, 永安幸正・山田経三監訳, 麗澤大学ビジネス・エシックス研究会訳, 明石書店, 1995. 邦訳は原著第3版からの翻訳
- Epstein, E.M. 1987. "The Corporate Social Process: Beyond Business Ethics, Corporate Social Responsibility, and Corporate Social Responsiveness", *California Management Review*, Vol.XXIX, No.3, pp.99-114.
- Freeman, R.E. 2001. "A Stakeholder Theory of the Modern Corporation", in *Ethical Theory and Business*, 6th ed, Beauchamp, T.L. and Bowie, N.E.(eds.), Prentice-Hall, 2001, pp.56-65. (邦訳) (邦訳)『企業倫理学 1 倫理的原理と企業の社会的責任』, 加藤尚武監訳, 晃洋書房, 2005, pp.102-17. (注) 邦訳書は原著第5版からの翻訳

- Friedman, M. 2001. "The Social responsibility of Business Is to Increase Its Profits", in *Ethical Theory and Business*. 6th ed, Beauchamp, T.L. and Bowie, N.E. (eds.), Prentice-Hall, 2001, pp.51-5. (邦訳)『企業倫理学 1 倫理的原理と企業の社会的責任』, 加藤尚武監訳, 晃洋書房, 2005, pp.83-91.
- Goodpaster, K.E. 2001. "Business Ethics and Stakeholder Analysis", *Ethical Theory and Business*, Beauchamp, T.L. and Bowie, N.E. (eds.), PrenticeHall, pp.66-75.
- Hart, H.L.A. 1968. "Postscript: Responsibility and Retribution", *Punishment and Responsibility*, Crarendon Press • Oxford, pp.210-37
- James, G.G. 2001. "Whistleblowing: It's Moral Justification", in *BUSINESS ETHICS Critical Perspectives on Business and Management*, Vol.2, Malachowski, A. (ed.), Routledge, pp.309-24.
- Phillips, R. 2003. *Stakeholder Theory and Organizational Ethics*, Berrett-Koehler Publishers.
- Olsson, K. 2003. "Up Against Wal-Mart", *Mother Jones*, Mar/Apr 2003, pp.54-60.
- Rawls, J. 2001. *Justice as Fairness: A Restatement*, Kelly, E. (ed.), Belknap Press of Harvard University Press. (邦訳)『公正としての正義 再説』, 田中成明・亀本洋・平井亮輔訳, 岩波書店, 2004.
- Rawls, J. 2005(1971). *A theory of Justice: original edition*, Belknap Press of Harvard University Press. (邦訳)『正義論』, 矢島鈞次監訳, 紀伊国屋書店, 1979.
- Scanlon, T.M. 1998. *What We Owe to Each Other*, The Belknap press of Harvard University Press.
- Simon, H.A. 1961. *Administrative Behavior*, Macmillan. (邦訳)『経営行動：経営組織における意思決定プロセスの研究』, 松田武彦・高柳暁・二村敏子訳, ダイヤモンド社, 1989.
- Useem, J. 2004. "Should We Admire Wal-Mart?", *Fortune*, March 8 2004, pp.118-20.
- Vogel, D. 2005. *The Market for Virtue*, Brookings Institution Press.

【邦語文献】

- ビル・クイン 2003.『ウォルマートがアメリカをそして世界を破壊する』, 大田直子訳, 成甲書房
- ボブ・オルテガ 2000.『ウォルマート 世界最強流通業の光と影』, 長谷川真実訳, 日経 BP 社
- 江頭憲治郎 2004.『株式会社・有限会社法』(第3版), 有斐閣
- 福永晶彦, 山田敏之, 中野千秋 2005.『第4回日本における企業倫理制度化に関する定期実態調査報告書』, 日本経営倫理学会第13回研究発表大会報告資料
- ジョエル・ペイカン 2004.『ザ・コーポレーション 私たちの社会は企業に支配されている』, 酒井泰介訳, 早川書房.

- 宮坂純一 2003.『企業は倫理的になれるのか』,晃洋書房.
- 水尾純一・田中宏司 2004.『CSR マネジメント ステークホルダーの共生と企業の社会的責任』,生産性出版.
- 森田章 1995.『現代企業法入門』,有斐閣
- 中野千秋 2004.「組織における個人の倫理的意思決定 ―組織倫理に関する実証研究の可能性を探る―」,『組織科学』 Vol.37 No.4,2004.pp.14-23
- サム・ウォルトン 2002.『私のウォルマート商法』,渥美俊一・桜井多恵子訳,講談社
- 資生堂 2004.『資生堂CSRレポート 2004』
- 高巖+日経 CSR プロジェクト編 2004.『CSR 企業価値をどう高めるか』,日本経済新聞社.
- 高松涛・福田恵介 2006.「世論が崩した鉄則 ウォルマートに初の労組」,『週刊東洋経済』 2006年8月26日号, p.22.
- 瀧川裕英 2003.『責任の意味と制度 負担から応答へ』,勁草書房.
- 東京電力 2005.『企業倫理遵守に関する行動基準 平成 17 年 4 月改訂版』

【URL】

- CIOmagazine 2005.「ウォルマート・ストアーズ “世界最大” の RFID プロジェクトは成就するか? ～“夢” と“現実” のはざまで繰り広げられるサプライヤーとの綱引き～」,
<http://www.ciojp.com/contents/?id=00002110;t=18>
- 北越製紙 2006.『北越製紙の自主経営と株主価値向上について』,
http://www.hokuetsu-paper.co.jp/pdf/OSIRASE/060809_press_release01.pdf
- ISO Advisory Group on Social Responsibility 2004. *Working Report on Social Responsibility*, http://isotc.iso.org/livelink/livelink/fetch/2000/2122/830949/3934883/3935837/3974906/ISO_SR_Advisory_Group_-_Report.pdf?nodeid=3978167&vernum=0
- 王子製紙 2006.『北越製紙との経営統合』,
http://www.ojipaper.co.jp/release/make_pdf/060723setumei.pdf