

論 説

企業倫理学に潜む三つの陥穽

田 中 照 純

目 次

- はじめに
1. 倫理学への埋没
2. ステイクホルダー論による眩惑
3. 主観的規範論への傾斜
おわりに

は じ め に

ここに一つの新しい学問分野がある。それは近年、企業倫理学と銘打って姿を現わし、急速にその勢力を伸ばしてきた。また、それはある種のブームといった状況さえ生み出しながら、今では揺るぎない学問上の地位を獲得するまでに発展した。

しかし、そうして短い間に華やかな隆盛をみた企業倫理学なる学問だが、その内部には、言わば陥穽とでも称すべき重大な問題が潜んでいるのではないか、どうも私にはそんな気がしてならない。では、そのような企業倫理学のうちに伏在する陥穽とは一体何か。簡潔に言うなら、それは企業倫理学という学問の方法論上の問題点に他ならない。さらに付言すれば、一見したところ既に強固な学問上の地歩を築いたかに見える企業倫理学だが、その研究を進めるための方法論の点では、間違いなくいくつかの危険な陥穽に落ち込んでいる。今、もしその落とし穴から抜け出して自らの弱点を克服しなければ、企業倫理学がこれから科学的な発展を遂げて行くための道のりは、さらに一層険しいものとなるだろう。

そこで本稿では、そうした方法論上の陥穽として三つの問題点を指摘し、企業倫理学の危険な状況に私なりの警鐘を打ち鳴らしてみたい。またその結果、科学としての企業倫理学の方法論が幾ばくなりとも前進するようであれば幸いである。

1. 倫理学への埋没

(1) 企業活動の倫理性

先ず、企業倫理学に潜む最初の陥穽として、倫理学への埋没という問題を考えてみよう。だが、こうした指摘に対しては、すぐさま次のような反論が予想される。すなわち、企業倫理学である以上、それが一般的な倫理学という学問と深く関わり、そのうちに埋没するというのはむしろ当然のことであり、決して批判されるような事柄ではない、と。

もちろん、企業倫理学がいわゆる「応用倫理学」としての性格を有していること、そうした学問上の性格規定については既に多くの論者が主張するところであり、私自身もそれを承認している。だが、企業倫理学は応用倫理学だと言った場合、それはこれまでの長い歴史の中で蓄積されてきた倫理学という学問の成果を、企業倫理学が自らの理論構築のために文字通り応用することを意味しているに過ぎない。そのことで、企業倫理学に対して倫理学という学問的な性格や位置づけまで与えられるわけではない。企業倫理学なる学問、それは確かに応用倫理学ではあり得ても、だからと言って倫理学としての基本的性格まで有するわけではなく、また、倫理学の一分野を成すと位置づけられるわけでもない。

では、企業倫理学が持つべき学問上の基本的性格とは一体何か。私見によれば、それはやはり広い意味での「経営学」に求める以外にない¹⁾。なるほど、企業倫理学は古代ギリシャの時代から発展してきた倫理学、その伝統的な学問の成果を利用する応用倫理学でありながら、基本的な学問上の性格としては、近代資本主義の時代から生成した学問とされる経営学でなければならぬ。どうしてそう言えるのか。もともと企業倫理学なる学問、それは「企業活動が持つ倫理的側面」を研究対象に据え、そうした倫理性がなぜ現実の企業活動のうちに現われるのか、すなわち、企業活動の内部に潜む倫理性の発生根拠を科学的に解明する学問である。また同時に、もし企業が倫理性を喪失した性格しか持ち得ず、そのため倫理に反する不正行為や不祥事を繰り返したならば、その非倫理的な企業活動を正すため、いかにして失った倫理性を回復するのか、どうすれば倫理に適った活動が展開できるのか、そのための実践上の方策を検討し提起する学問でもある。そうして、企業倫理学はたとえ倫理学を応用するにしても、自らの研究対象を「企業活動の倫理性」と定める以上、本来的に企業活動それ自体の科学的解明を研究課題とする経営学から切り離されては存在し得ない。したがって、企業倫理学は決して「企業の倫理学」などではなく、あくまで「企業倫理の経営学」でなければならず、それこそが企業倫理学にとって最も相応しい学問的性格なのである。

(2) 埋没による問題点

だが、これまで企業倫理学の名の下に展開されてきた様々な議論の内容を見ると、むしろ「企業の倫理学」として一般的な倫理学からの侵食を受け、その内部に埋没してしまったものが多く見受けられる、それが実情ではないか。では、もし企業倫理学が倫理学に深く埋没してしまったなら、果たしてどのような問題が生じるのか。その場合、企業倫理学の本来的な研究対象である「企業活動の倫理性」ではなく、企業で活動する人間の「倫理性」が主要に問われることにな

1) 私の場合、ふつう経営学と言えばより正確には経営経済学を意味し、それはいわば狭義の経営学を指している。そうした経営経済学を含みながら、経営社会学、経営技術学、さらに本論で扱う企業倫理学などの個別分野をすべて包摂する学問として広義の経営学が存在すると考えている。

る²⁾。企業活動それ自体が持つ倫理的側面は後景に追いやられ、企業という場で活動する人間、すなわち経営者や従業員などの倫理性が中心的に取り扱われる。たとえば、ある企業の経営者が業務上の横領といった個人的な不正行為を働いたり、あるいは職場で女性従業員に対してセクハラ事件を引き起こした場合など、それらが企業倫理上の問題として、企業倫理学という学問が扱うべき事柄とされる。だが、そうした企業という「場」で繰り返される個人的な不正行為は、企業における倫理上の問題ではあっても、企業倫理学が学問的に究明すべき企業活動の倫理性に関わる問題ではない。企業において個々の人間の活動が生み出す倫理性と、生産や販売といった本来的な企業活動に伴って現れるような企業組織の有する倫理性とは、明確に区別しなければならない。そして、企業倫理学が研究対象として取り扱うべきもの、それが後者であることは言うまでもない。しかし、現実には二つの倫理性が混同されたまま企業倫理学において扱われている。何故そういう事態になるのか。その原因は、もともと一般的な倫理学が人間行動の倫理的な性格を問う学問として存在し、企業倫理学はそうした倫理学から強い影響を受けている、という事実求められる。そのように倫理学の内部に埋没してしまうと、どうしても個々の人間が繰り返す行動の倫理性に焦点が当てられる。だが、いくら企業倫理学が一般的な倫理学の力を借りるからといっても、企業において人間が行う個人的な活動の倫理性にまで入り込んではいない。

また、企業倫理学が一般的な倫理学に埋没してしまうと、次のような別の問題を生み出すことになる。それは、企業が一体なぜ社会的な不正・不祥事を発生させるのか、企業活動がもたらす非倫理性の発生理由を考える際に現われる。もし企業倫理学が倫理学のうちに深く埋没してしまったなら、企業による非倫理的な活動の原因までが、しばしば企業を構成する人間個人の倫理観に帰せられることになる。すなわち、正義に反する悪い倫理観に支配された個人が、企業の不正や不祥事を発生させる主要な原因とされてしまう。その結果、そうした悪い倫理観を持った経営トップを退陣させ、更迭するような対応策だけで済まされる。だが、企業活動の非倫理性については、個人的な倫理観にその究極的な原因が求められてはならない。それは、資本主義経済システムの下で活動する企業という組織体が生み出す構造的・組織的な産物であり、また企業組織が全体として形成する風土に起因する場合が多いからである。企業による社会的な不正や不祥事の原因を、単純に企業構成員の個人的な倫理観に帰させてはならない。たとえ経営トップによる個人正義に反する行動が企業不正の直接的な契機だとしても、それをもたらし企業全体に浸透している非倫理性、さらにはそれを生み出した社会的・経済的な基盤の問題にまで掘り下げて、その原因を探り出さねばならない。

2) この点について、M.G. ベラスケスは次のように述べている。すなわち「企業倫理学は、財やサービスを生産し分配する企業組織にいる個人の行動 (the conduct of individuals) に、道徳基準をどのように適用するかを研究する学問である」と (Manuel G. Velasquez, *Business Ethics : Concepts and Cases*, 3rd ed., Prentice Hall, 1992, p.20.)。

(3) 埋没の発生根拠

では、一体なぜ倫理学への埋没という事態が生じるのか。結論的に言うなら、前述のように企業倫理学の研究対象は企業活動の倫理性であるが、その企業活動を担うもの、それが経営者や従業員など、企業を構成する個人としての人間だからである。すなわち、人間が企業活動の担い手として位置づけられる以上、本来的に人間行動の倫理性を問う学問である倫理学に強く依存して行くのは無理もないことである。たしかに、企業活動が展開される際、その活動の担い手である個別的な人間の倫理性あるいは倫理観が、何らかの影響を与えることは間違いはない。今、それを現実に発生した具体的な事例を通して考えてみよう。たとえば、最近にも現われた高齢者を狙った住宅リフォーム会社の悪徳商法の場合、直接その企業活動を担った営業マンの行動、すなわち高齢者を騙してまで売上の成績を上げようとしたこと、それは決して正当な個人行動とは言えない。そうした営業マンの詐欺商法は、たしかに人間の正義に反する悪い倫理観に基づくものという性格を持っている。だが同時に、そうした悪徳商法は間違いなく企業活動として行われたのであり、企業自身が持つ倫理性の問題としても扱われねばならない。企業活動の直接的な担い手である営業マンの行動の背景には、法律を犯してでも成果を上げようとする担当者の行動を黙認するだけでなく、むしろ奨励さえしようとする企業組織の非倫理性がその奥底に潜んでいる。そうして企業活動の根底にあってそれを基本的に規定する組織倫理のあり方こそが、企業倫理について考える際に最も重要な問題となってくる。

さらに、企業倫理学が一般的な倫理学に埋没することによって、企業活動に伴い発生する各種の社会的な不正や不祥事を解決する方策までが、それを引き起こした企業構成員一人ひとりの倫理観に訴えることへ結び付いて行く。つまり、非倫理的な活動を行なった企業が自らの倫理性を回復するためには、その企業を構成する人々が個人として身に付けている倫理観を正すべし、そう結論づけられるのである。だが、そうした考え方が間違っていることについては、次のような具体的な事例を通して明らかとなる。それは実際に企業の中で発生する問題であるが、たとえば、ある企業の職場で上司から残業するよう指示をうけた労働者が、それを断ったため職務命令に違反したとして、減給や配置転換といった不当な処分を受けることがある。その場合、不当な処分を行なった当該の上司の倫理観を問題にするよりも、そうした事態をもたらした真の原因である職場の自由や民主主義の後れを正して行くことの方が重要である。それはまた、企業の職場でしばしば見られる女性労働者に対する賃金、昇給、昇進などの差別的な取り扱いについても同様である。そのような不公正な女性差別は、何も直属の上司が有する個人的な倫理観に起因するのではなく、総人件費の削減という目的のために企業が実施している人事政策に基づく問題である。したがって、まさに資本主義経済システムに根ざした事柄であり、またそうした不公正な労務・人事制度を許している企業全体の組織倫理に関わる問題と言わねばならない。

2. ステイクホルダー論による眩惑

(1) ステイクホルダー論の意義

いま企業倫理学の分野では多様な議論が展開されているが、その中には必ずと言ってよいほどステイクホルダー論が顔を覗かせている。もちろん、両者はそれぞれ独立した理論内容を形成しながら歩調を合わせて発展してきたが、もはや二つの理論は一体化した統一物として、不可分離の状態にあるとさえ言えるだろう。とりわけ、企業倫理学はステイクホルダー論からの支援を受け、それとの協力関係の中で現在の状況にまで到達している。ある意味では、ステイクホルダー論の支援なしに企業倫理学の発展はあり得なかったのではないかと、そう言っても決して過言ではないだろう。

では、一体なぜそのように両者は密接な関連性を持って発展してきたのだろうか。そこには現実的あるいは理論的な根拠が存在していると考えられる。というのは、そもそも企業倫理学の研究対象である企業活動の倫理性、その主体はもちろん企業それ自体だが、そうした企業の展開する活動は、それを取り巻く様々なステイクホルダー（利害関係者）との密接な関係の中で成り立っており、そのため、企業倫理という現象も企業とステイクホルダーとの関係を前提にして始めて発生するという、客観的な事実が存在するからである。企業は自らを取り巻く様々なステイクホルダーに働きかけ、その活動のうちに倫理性を生起させる。企業倫理という現象ないし事実は、企業とそれを取り巻くステイクホルダーとの間に生み出されるものであり、言い換えればステイクホルダーこそが企業倫理の前提条件であり、それなしに企業倫理は成立し得ない。企業にとって利害関係者を意味するステイクホルダー、それは企業倫理という現象を成り立たせる不可欠の構成要素である。しかも、いま企業倫理という事実が一定の構造を成すものとするなら、ステイクホルダーは企業という「倫理主体」に対峙して、それから何らかの倫理的な働きかけを受ける「倫理客体」という位置づけを持つものである。

さて、以上のように企業倫理の構造では倫理客体とされるステイクホルダーだが、それは果して理論的にどのような性格を持つのだろうか。ステイクホルダー、それは企業活動に伴って企業の内外に現れる個人ないし団体と考えられるが、ふつう日本語では利害関係者と訳されている。つまり、企業の事業活動に対して何らかの影響を与えるか、もしくは企業活動によって何らかの影響を被るか、いずれかの利害関係に立つものを意味している。また、そうした利害関係は当然ながら企業との間で一定の「権利・義務」を発生させることになり、したがって企業倫理も、企業とステイクホルダーとが相互に作用し合う過程に現われる「権利・義務」の遂行という性格を持つことになる。

だが、そうしてステイクホルダーは企業との間で互いに影響を与え合い、また企業との間で権利・義務に基づく利害関係を発生させるものと規定されるが、果してそのような認識レベル

で、企業倫理学の研究対象である企業活動の倫理性は、科学的に解明されるだろうか。答えは残念ながら否である。たしかに、そうしたステイクホルダーあるいは利害関係者という概念についての規定は誤りではなく、またその言葉が放つ響きには極めて心地よいものがある。それだからこそ、これまでステイクホルダー論は多くの企業倫理を研究する人々に支持され、その考え方が取り入れられてきた。しかし、だからといってステイクホルダー論が持っている限界に気付かず、その心地よい響きに眩惑されてしまうと重大な問題を生み出すことになり、その結果、企業倫理の科学的な解明という企業倫理学に課せられた基本使命も果たせなくなる。我々は、そうしたステイクホルダー論の持つ限界を直視し、それに眩惑されぬよう警戒しながら企業倫理学を構築して行かねばならない。

（2）ヴェールに包まれた概念

では、企業倫理学にとって重要な役割を演じるステイクホルダー論、それは一体どのような限界を持つのだろうか。前述のように、ふつうステイクホルダーという言葉は利害関係者と訳されるが、その訳語のうちにステイクホルダー論の限界がすでに現われている。すなわち、その限界の根拠は何よりも「利害」と「関係」という二つの概念が持つ意味内容の抽象性に求められる。言うまでもなく、利害も関係もそれぞれが極めて一般的で抽象的な概念であり、そのため使用される場合によって様々な意味を内包するような、いわばヴェールに包まれた概念ということになる。だが、企業活動に伴って現われる各種のステイクホルダーは、企業との間でそれぞれ異なる立場に応じた特殊な利害関係を有している。そこで、企業活動にとって必要な経営資源、すなわち「人、モノ、カネ」を媒介にして各種のステイクホルダーを設定し、それぞれが企業との間で一体どのような特殊な利害関係に立つのかを考えてみよう。

先ず「人」については、企業活動にとって不可欠な人的資源である労働者の雇用をめぐり、企業と労働者との間で利害関係が発生する。企業側は優れた労働力をできるだけ安く購入しようとし、逆に労働者側は自らの労働力の質を向上させ、可能な限り高く有利に販売しようとする。その際、両者の利害内容は全く異なり、しかも真っ向から対立した関係に立つことになる。労働市場という場において、一方で労働力の売り手である労働者と、他方でその買い手である企業とが、互いに自己の利害を主張して対立する。しかも、相対的に過剰な労働力を背景にして、常に労働力の売り手側に不利な状態が付きまとい、なかなか雇用契約にまで至らず、結局のところ買い手である企業から雇用を拒否される場合が多い。そうして相互の利害が完全に対立した状況でぶつかり合い、その上どうしても不平等な関係が形成されるのが実態である。だが、ステイクホルダー論ではそうした極めて先鋭化した対立状況は語られることもなく、単に一般的な利害関係という甘いヴェールに包まれてしまう。ましてや労働者側に不利な交渉実態などは触れられず、あくまで労働力の売買をめぐる対等平等な利害関係と性格づけられるに過

ぎない。また、たとえ幸運にも売買契約が成立して企業に雇用されるようになって、労働者はすぐさま企業側の支配下に入り、労働執行の指揮・命令に従うことが義務づけられる。そのように企業活動にとって必要な「人」という経営資源について簡単に見ただけでも、ステイクホルダー論は企業と労働者の間に形成された利害関係の本質に迫ることなく、むしろそれを覆い隠す役割しか演じていないことが理解されよう。

では、次に「モノ」という経営資源を取り上げ、それを媒介にして成立する企業の利害関係者、すなわち商品を販売する相手である顧客との関係について考えてみよう。企業にとって顧客という利害関係者は、一体どのような特性を持った存在なのか。言うまでもなく、それは企業が自ら製造した生産物を商品として市場で販売すべき人であり、その商品の買い手として対峙するという特殊性を持った利害関係者である。すなわち、商品市場において商品の売買に関する価格や代金支払いをめぐる激しく対立し合う関係に立つ。とくに両者の関係を媒介する商品の質と量、ならびにその価格については、それぞれが自己に有利な条件で売買しようとする。その結果、場合によっては契約とは異なった方法で取り引きしようとして、契約違反や契約不履行といった非倫理的な行為まで引き起こすことにもなる。そうして、企業は顧客との間で互いに自己の利益と生存をかけ、熾烈な争いを展開することになり、そこに利害関係の特殊性を見出さなければならない。だがステイクホルダー論は、そのような特性を持つ顧客にも単なる利害関係者というヴェールをかけ、その本質的な解明への道を閉ざしてしまう。

さらに、企業活動に不可欠な第 3 の経営資源である「カネ」について考えてみよう。その場合、企業が必要な資金を手に入れる相手は銀行という金融機関であり、そこに「カネ」を媒介とした利害関係が形成される。すなわち、資金を借り入れて活動しようとする企業側と、それに融資して利子収入を得ようとする銀行との間で、金融市場という場での「カネ」をめぐる貸借関係が成立することになる。言うまでもなく、企業にとって資金の持つ意味は極めて大きく、もし十分な資金が得られなかったなら、たちまち資金繰りが困難となって倒産の危機を迎えることにもなる。そうして大事な資金を融資する銀行は、借り入れる側の企業にとって自らの生殺与奪の権利を握られた存在である。両者の間には、貸付金の額と金利をめぐる鋭い対立関係が形成される。また、資金を貸しつける銀行は、単に企業側に融資するだけでなく、それを通して企業経営の方針や計画の決定に介入する権限を握ることになる。実際、そうした金融資本としての権力を最大限に行使して、融資先の企業を支配し従属させることになる。このような現実の状況からすれば、企業にとって銀行は単なるステイクホルダーではなく、自己の基本的な存在をかけて厳しく対立する利害関係者だということになる。だが、やはり残念ながらステイクホルダー論では、その点についても十分に語られることはない。

以上の論述から明らかなように、企業倫理学と一体となって発展してきたステイクホルダー論ではあるが、それには現実の企業活動に伴って生み出される様々な利害関係者の本質的な特

性を十分に説明し得ない限界性が存在している。それゆえ、一方では企業倫理学にとってステイクホルダー論が果たす役割を承認しながらも、他方ではその理論から発せられる甘いヴェールに包まれないよう警戒を強めなければならない。

(3) ステイクホルダー論からの脱却

では、一体どうすればそのヴェールを払いのけ、ステイクホルダー論の眩惑から逃れうるのか。そのためには、ステイクホルダー論を経営学理論で基礎づけながら、その限界を打ち破る以外に術はないだろう。言い換えれば、ステイクホルダー論から提起された様々な利害関係の内容を、経営学の理論を基礎に据えながら捉え直して行くのである。

そこでまず、企業にとって対内的な利害関係者と位置づけられる労働者について考えてみよう。たとえば、企業は自らの活動を展開するうちに労働者との間で「過労死」という重大な問題を発生させる。この過労死という問題が一体なぜ発生するのか、また、それをどのように解決すればよいのか、こうした問い掛けに対してステイクホルダー論はまったく無力であり、そこから正しい解答は期待できない。なぜなら、過労死という事実について単に利害関係という認識レベルで留まっていたのでは、とうていその原因にまで掘り下げた科学的な説明はできないからである。もちろん、過労死が労働者に対する長時間・過密労働を根本的な原因として発生することは、ステイクホルダー論を含めて誰もが認めるところである。だが、そのような長時間・過密労働がなぜ現実の企業でまかり通っているのか、そうしてより深い根源的な原因まで掘り下げて探求するには、やはり経営学の専門的な力を借りなければならない。企業にとって労働者というステイクホルダーが如何に特殊な利害関係に立つのかを検討しなければ、絶対に正しい解答は出てこない。すなわち、企業と労働者との間では賃金と労働時間をめぐって利害が根本的に異なり、まさに敵対的な矛盾＝対立の関係が存在する。また、両者間の利害関係は基本的に資本主義的な労使関係によって、さらに言えば資本主義的な搾取＝抑圧関係によって規定されている。過労死を発生させる真の原因を探求するには、そうして経営学の基礎理論の助けを借りなければならない。

次に、もう一つの事例として、これも企業の利害関係者である取引先について考えてみよう。とりわけ取引先の中でも、企業が自らの生産活動にとって必要な部品を仕入れる下請企業を取り上げて検討しよう。ある大手の製造企業が、自ら資本所有もしている系列子会社の下請企業から部品を調達する場合、取引先である子会社から仕入れる部品の単価を切り下げるといった行動をとる。いわば乾いたタオルから更に絞り取るようにして、そこには子会社に対して収奪の限りを尽くすという親会社の無慈悲な姿が見えてくる。また、親会社は下請企業から仕入れた部品の代金を約束した期日までに支払わず、いわゆる下請代金の支払いを遅延させるといったことも平気でやる。こうした大企業である親会社から中小零細の下請企業への横暴な収奪行

為は、さすがに法律の規制があるとはいえ依然としてひどい実態にある。このように取引先というステイクホルダーに対して、親企業の非倫理的な行動がなぜ発生するのか、その根底には資本の所有構造に規定された資本主義的な支配＝収奪関係が横たわっている。それは単に利害関係といった生易しい言葉で説明できるものではなく、それゆえ甘美なヴェールに包まれたステイクホルダー論などではとても解明できない。やはり、資本主義経済の下で活動する大企業が資本所有に基づいて下請企業をいかに支配し従属させるのか、そのメカニズムを解明する経営学に依拠することによって、初めてその本質が明らかにされ得るのである。

3. 主観的規範論への傾斜

(1) 企業倫理学の規範性

もともと企業倫理学には規範的な性格が備わっている。しかも、それは次のように二重の意味での規範性だと考えられる。一方で、企業倫理学は企業活動の倫理性を「善・悪」で価値判断するが、その際に基準となるものが規範である。企業倫理学という学問には、そうして価値判断のために一定の規範が必要であり、その具体的な内容を確定することから出発する。その段階では大いに一般的な倫理学の力を借り、そのため応用倫理学としての学問的性格が強く発揮されることになる。

他方で、企業倫理学の規範論としての性格は、実際に企業が活動を展開する場合に、それが明確に倫理性を持つべきだという観点から、その企業活動のうちに倫理的な規範を貫徹させる段階で現われる。一たび企業倫理学で確立された規範の内容は、最終的に現実の多様な企業活動のうちに実を結ばなければならない。その際、倫理的な規範に適った「あるべき企業活動の姿」が提起され、そこに企業倫理学の規範性が色濃く現われるのである。

そうして本来的に規範性を強く持つ企業倫理学ではあるが、その規範性はややもすると主観的な見方によって彩られる場合がある。そのような主観性を伴った規範論は、そもそも倫理学という学問には常に付き纏う、いわば宿命とでも言うべきものである。なぜなら倫理学という学問、それは本来的に人間行動について「善・悪」の価値判断を行なうという特徴を有する。一方で自然科学にしる社会科学にしる、それは事物や現象のうちにある真理性、あるいは必然的な連関＝本質を追求する学問であるのに対して、他方で倫理学は何よりも人間行動が“善いか悪いか”，その価値判断を下すことに固有の特殊性を持つ学問である。そうした価値判断が下される場合に、しばしば判断を下す側の人間が抱いている主観が介入し、それに左右されてしまうことになる。ある一つの人間行動をめぐって、それを善いとするか悪いとするかは、それぞれ判断する者の主観に強く委ねられているように考えられる。現に、同一の人間行動をめぐって善悪の判断が完全に分かれるのは、決して稀なことではない。そして、以上のような倫理学一般に現われる特徴がそのまま企業倫理学に持ち込まれた場合、そこに主観的規範論に彩

られた企業倫理学が展開されることになる。

(2) 主観的な「企業目的論」の登場

では、企業倫理学が有する規範論としての性格が、上述のように主観的な見方に侵食された場合、果してどのような問題が生じるのだろうか。ここにその典型的な事例として「企業目的の規定」という事柄をあげ、それが如何に主観性に彩られた規範論という性格を持っているのかを明らかにしてみよう。そこで先ず、「企業目的の規定」という事柄が一体なぜ規範論としての企業倫理学と深く関わるのか、そうした問題から考えてみよう。

我々が目指す倫理志向的な企業、それは果してどのような活動スタイルをとるべきか、すなわち、倫理基準に合ったあるべき企業活動の姿を設定すること、そこにこそ企業倫理学の規範論としての所以があり、また企業倫理学という学問の真骨頂がある。そうした「あるべき企業活動」を規範的に提示する際、当然ながら企業が一体何を目的として活動するのか、企業活動のあり方を根本的に規定する企業目的こそが重要な意味を持つてくる。本来、企業活動はそのような企業目的に則しながら、また企業目的に従って展開されるのであり、それが無ければ企業は活動の推進動機を失い活動し得なくなる。さらに企業目的は、企業活動の結果として得られた成果を評価する場合の基準ともなる。

それほど重要な意味を持つ企業目的だが、それを一体どのように規定するのか、すなわち企業目的を規定する方法を巡って、ここに主観性を帯びた考え方が姿を現わすことになる。しかも、そうした主観的な企業目的論は、企業活動の「目的と手段の関連」をどう捉えるのか、という問題として端的に現われてくる。そこで今、二人の代表的な研究者が主張する見解をその典型的な事例として取り上げて検討してみよう。

先ず、その一つとして宮坂純一氏の見解を紹介してみたい。同氏は、現代の資本主義経済システムの下では、「企業が存続していくことが目的となり、財やサービスの提供はその手段と化している社会が生まれてしまった」³⁾と慨嘆する。また、本来的に企業は人々が望む財やサービスを提供するという「目的」のために発明された「装置（手段）」であったはずだが、それが企業中心の現代社会ではまさに「転倒」した状態になってしまった、とも言う。すなわち宮坂氏の考えでは、「目的と手段が転倒した制度（社会）」こそが現代の資本主義経済社会であり、そこでは企業の存続のために必要な利潤を追求することが目的として是認され、本来は目的であったはずの商品の生産という活動が「手段」になってしまった。そうした「目的と手段の転倒」した制度が、企業の存続のために「不必要な」商品を生み出し、また地球環境汚染といった問題を発生させる、とも述べている。

3) 宮坂純一『ステイクホルダー・マネジメント』晃洋書房、2000年、はじめにii.

次に、もう一人の著名な論者である出見世信之氏の見解を取り上げてみよう。同氏も企業活動が求める「目的」とそれを実現する「手段」の関係を、企業による利潤追求と事業活動という二つの事柄に関連させて論じている。しかも同氏の場合、そのような企業活動の「目的と手段の関係」を、古代ギリシャの倫理学者アリストテレスの中庸思想を適用して説明するところに特徴がある。同氏は、企業が単なるお金をもうけるための手段なのか、という問題提起をした上で、「企業は利潤の追求を目的とする考えでは、事業活動は手段に過ぎない。企業は事業活動を目的とする考えからは、利益は事業活動の結果になる。中庸の立場に立てば、事業活動も利益の追求も企業の目的になる」⁴⁾と結論づけている。

以上のように、企業倫理学の代表的な研究者の見解に共通した特徴、それは企業活動を推し進める動機となる企業目的を、あたかも研究者の側から主観的に規定できると考えていることである。本来、資本主義経済の下での企業行動は、財やサービスの生産・販売という活動を通して利潤追求を目的として展開される。そうした利潤追求という企業目的は、決して企業活動の担い手やそれを研究する者が勝手気ままに規定したものではない。あくまで企業活動という客観的な現象なり事実から、いわば必然的に規定されたものである。あらゆる企業活動が共通に持っており、またそれが実現されなければ企業という組織そのものが存在し得なくなるもの、それが客観的な企業目的であり、それこそが利潤追求という事実には他ならない。企業目的は人々の主観や立場を超えて客観的に存在し、それを考察する側の我々が勝手に判断したり変更できるようなものではない。企業倫理学の研究者は、現実に資本主義企業が頻発させる非倫理的な活動に憤りを覚えるあまり、主観的な規範論に傾斜して企業目的を恣意的に誤って規定してしまってはならない。

おわりに

企業倫理学という学問の内部に、一体なぜこのような陥穽が生じたのか。その陥穽はいずれも企業倫理学の方法論上の問題であり、したがって上記の疑問、それは企業倫理学でこれまでなぜ方法論が軽視されてきたのか、という問い掛けでもある。そうした疑問に対しては、近年、この企業倫理学なる学問が余りにも急速に発展し、しかも現実が提起する様々な問題に対応することのみに奔走した結果ではないか、と答えることができる。新聞やテレビのニュースを通して連日のように報ぜられる企業の社会的な不正や不祥事、そうした衝撃的な現象に目を奪われた企業倫理学が、ただ現実の社会から投げ掛けられる問題を追跡することだけに終始し、学問として自らを振り返りながら科学的な方法論を深く検討する作業を怠ってきたこと、そこに最大の原因があるのではないか。

4) 出見世信之『企業倫理入門』同文館、平成16年、53 - 54頁。

企業倫理学とは果して如何なる学問か、それはただ単に現実の企業活動に見られる非倫理性を暴露し、まるで天から下された声のように、ただ企業を超越的に批判するだけの学問で留まってはならない。また、非倫理的な企業活動をもたらす経営者や実務家に向かって、高尚で道徳心あふれるお説教を垂れ、それで満足するような学問でもないはずだ。それでは単なる観念的な理想論としての企業倫理学で終わってしまう。真の意味で科学としての企業倫理学、そこに到達するには、本格的な研究方法論の確立が避けて通れない道となるだろう。