

< 論 文 >

多国籍企業の社会的機能の発揮と
社会的強制力の陶冶

関 下 稔*

Corporate Social Responsibility and Business Ethics

SEKISHITA, Minoru

There are two very different perspectives about how a business should be run. On one hand is that company is there to produce something, and pay people a wage high enough that they could become your customers. This is company referred to as Stakeholder Capitalism. On the other hand there is the current business philosophy that companies are only there to make their owners and shareholders money. This is called Shareholder Capitalism. Shareholder Capitalism is prosperous in the United States of America and Stakeholder Capitalism is dominant in Continental Europe.

Business ethics reflects the philosophy of business, of which one aim is to determine the fundamental purposes of a company. If a company's purpose is to maximize shareholder returns, then sacrificing profits to other concerns is a violation of its fiduciary responsibility. Corporate social responsibility (CSR) is a form of corporate self-regulation integrated into a business models. CRS refers to the ethical principle that an organization should be responsible for how its behaviour might affect society and the environment.

We give these subjects some consideration from a global perspective in this paper.

Keywords : Shareholder Capitalism, Stakeholder, Business Ethics, CSR,
Countervailing Power

キーワード：株主資本主義、ステークホルダー、ビジネスエシックス、企業の社会的責任、
拮抗力

* 立命館大学名誉教授

はじめに：課題の設定

筆者は先に多国籍企業が生む利益至上主義の弊害と、そうした横暴な振る舞いに対する国際機関による規制に関して検討した¹⁾。当初の予定では、それに続いて社会組織の一員としての多国籍企業の社会的機能をどう発揮させるかについても検討するつもりだったが、枚数の制限から展開できずに終わった。そこで本稿はそれについて立ち入って考察してみたい。前稿でも触れたが、筆者の基本的な立脚点は、社会が求める多国籍企業への道理ある有効な規制と、社会組織の一員としての多国籍企業自体の主体的・能動的な努力とが相まって、この問題の確かな前進が図れると考えている。

そこで企業—多国籍企業はその現代的な発展形態だが—の主体的・能動的な社会的機能の発揮だが、それに関しては、「ビジネスエシックス」の確立とその展開として、これを倫理面から論じるのが、一つの傾向であった。そこでは市民社会の成立と工業化の発展という近代化の両輪の並走の中で、17-18世紀に花開いた啓蒙思想の上に立って、国家と人民との間の「社会契約」によって近代国家形成の根拠づけを行う政治理論が有力になった。これを企業と人民の間の関係にも援用して、そこには暗黙の社会契約が成立し、それに基づいてお互いが相互利益と相互抑制のバランスをとって、その営利主義の暴走に歯止めをかけ、利益の、必要な社会還元を行い、そして相互に信頼かつ許容できるよき関係を築いていくという、いわば「性善説」的な世界観がその基礎に置かれていた。これは、労使の階級対立や大量の失業者の存在、そして極貧層の滞留などの社会不安が渦巻いていた資本主義の興隆期において、必要な妥協点を見つけ出して、前向きで肯定的な解決策を用意しようとしたものであったし、その後、社会福祉の考え方などにも発展していった。それは資本主義経済システムと市民社会の民主主義政治との協調的發展を図ろうとするものでもあり、資本主義の超克を標榜する社会主義・共産主義の運動に対する強固な盾にもなったし、民主主義を否定するファシズムの台頭に対しても、有効な抵抗力を構成した。またそのことによって、統治の安定をも保障するものになった。もっともこれは、持てるものと持たざるものの対抗と協調を金持ちの「良心」に多く依存するのか、それとも「社会的正義」の重しによって基礎付けられた企業—人民の間のコンセンサスの上に立って、確固たる社会契約にしていくのかによって、その後の方向はかなり違ってくるとはいえ、両者を束ねる国家の統治力（ガバナンス）の発揮によって、資本主義経済の発展と市民政治の安定が図られてきた。別の言い方をすれば、フランス革命のスローガンである自由(liberté)と平等(égalité)が二項対抗的になりがちの中で、両者を架橋するfraternité(兄弟的連帯)によって国民的統合への覚醒が生まれることを期待するものであった。そしてそれを主導する市民的(ブルジョア的)ナショナリズムが大いに鼓吹された。そこに近代国民国家(nation state)の存立基盤の一つがあった。

だが今日のグローバルな競争場裡にあっては、その思想が素直に貫徹する気配はない。むしろ

ろ弱肉強食の熾烈な競争に勝利して、独占力を増した巨大多国籍企業の傍若無人な振る舞いがあたりを睥睨し、多くの国民国家を凌駕する力すら持ち始めている。そこでは新自由主義のイデオロギーとアメリカ流グローバリズムがあたかも自明の理であるかのような風潮が支配している。それは、個人主義的な出世、致富、支配などの要求が全体の合意的な社会契約に優先し、かつ後ほど詳しく論じるが、株主資本主義と金融優先の拝金主義が我が物顔で闊歩するいびつなものである。その結果、善意の社会契約に基づく合意的な共生・共同社会作りと諸国民の連帯運動の促進を、現実離れした夢を追う理想主義、あるいは根拠のない楽観主義に基づく時代遅れの考えとして、これを無視したり、あるいはシニカルに冷笑したりする傾向が一部にはある。だがそうした独善的で俗流的な「現実主義」の鼓吹によっては、一方における目も眩むばかりのごく少数者への富の偏在と、その対極にある多数者の貧困の蓄積と社会的弱者の没落という現実と真摯に向き合えず、社会的分裂と敵対が拡大し、したがって事態の前進を図れないばかりでなく、問題を一層深刻にし、混乱を増長させるだけである。

さて本稿での展開だが、まず最初に、この問題を考える前提として、そもそも企業—特に株式会社—とは何か、それは本来何を指すものか、またその利益はどのように配分されるべきか、さらには社会の不可欠な構成員としてどんな社会的機能を持っているかなどについて、一瞥してみたい。その上で、次に企業の主体的・能動的な社会的機能の発揮を社会契約説に基づいて説くビジネスエシックス論などを俎上に乗せて、さらに詳しく考察してみよう。そして三つ目にこうした社会的機能の発揮を現実化していくための社会的強制力はどこにあるか、そしてそのためのパワーを世界の人民がどう持つべきかについて考え、未来社会への道筋を予想して、結びとしたい。

1. 企業とその社会的機能

そもそも企業とは何かであるが、その前に、日本語でいう「企業」と「会社」とは厳密には区別されるべきなのかもしれないが、筆者は本稿においてほとんど同義に使うことにする。さて企業にはいくつかの形態があるが、株式会社（米 Corporation、独 AG）はその中でも支配的な形態と今日なっている。それは、株式会社が大量の資本を集めることができ、それによって長期にわたる巨額の固定資本投資を必要とする機械制大工業に資本調達面の便宜を与え、大規模生産を金融面で可能にしたからである。したがって、当初は信頼性の低い泡沫会社などみなされて、とかく敬遠されがちであった株式会社だが、資本主義的工業化の発展とともに、資本原資の不足に悩まされていたアメリカなどで率先して取り入れられ、アメリカ資本主義の興隆とともに全世界に普及していき、今日見られるような支配的な形態になった。もちろんその背後には、富裕な個人ばかりでなく、勤労所得者の収入増など潜在的な富の蓄積があり、それらが株式への投資—出資、増資への応諾、市場での株の購入—を促したという資本の社会化・

大衆化現象という事情もある。しかも株式は所有に基づく配当収入（インカムゲイン）が得られるばかりでなく、市場での売買（自由譲渡性）を通じる利ざや稼ぎ（キャピタルゲイン）も可能になるという二種類の活用ができる便利さを持っている。しかも株主になれば、会社の所有権の一部を担うことにもなる。そして所有者の一員として、議決権を行使して経営陣を選ぶ行為に参加することができる。他方で、株式会社には擬制としての法人格（法人組織）が与えられ、かつ役員には有限責任制が取られている。このことは、その責任の所在は出資の範囲内に限定され、それ以前の会社組織にあった無限責任を追求されることはなくなり、企業の不振や倒産の際の責任には自ずと限定が付くようになった。しかも企業の経営陣は株主総会において選ばれる有期制をとっていて、会社そのものは恒久化—ゴーイングコンサーン—を志向するものではあれ、役員は無期限に続けられるものではない。

このように私有財産制と営業の自由という基礎上で、株式会社はその代表的かつ支配的な企業形態として発達を遂げてきた。こうした株式会社の発展は、企業の巨大化に合わせたライン&スタッフシステムなどの効率的な組織体制を生み出して、経営に関わる戦略的な意思決定と日常的な執行業務との分離とそれらの間の有機的な結合を可能にした。個人会社や同族会社の場合には、経営者としての戦略的意思決定に手間取らず、また所有と経営が一体化しているので、支配の問題をわざわざ問題にする余地がないが、株式会社にあっては所有、経営、支配、監督、監査などの基本的な概念とそれぞれの違いや関連を新たに浮かび上がらせることになる。そしてかつては所有と経営の分離（経営権の委任）を支配の問題と結びつけて論じてきた歴史がある。「会社は誰が支配するか」の問題であり、多数派株主集団（利益集団）が直接に経営を担い、反面、多くの株主は形式的な所有に留まって、経営権の掌握に至らず、事実上そこから排除される、経営の「実質支配」ないしは「経営者支配」が強調された。そして「所有者支配」から「経営者支配」への移行の正否や適否が一大論争になった²⁾。

だが今日では「株主主権」を過度に強調する株主資本主義論の台頭とともに、もっと複雑かつ多層的に論じられるようになっていく。すなわち、株式所有とそれを基礎にした取締役会、そしてその監督下にある執行委員会、さらには監査委員会などとの関係についての仔細な検討である。それは広くコーポレートガバナンスの問題として論じられるようになっていく。今日の株式会社は所有と経営が分離されているばかりでなく、株主は所有者ではあるが、実際の経営には携わらないことが多い。そこで典型的には所有者の代表である取締役会（統治委員会）が会社の経営を行う執行委員会（CEO以下の会社経営陣）を任命して、実際の経営は任せ、そしてそれとは相対的に独自の監査委員会を設けて、業績や不正の有無等を監査する。いわば三権分立の形である。その背景には専門の経営者—いわば経営のプロ—が、たとえばアメリカの場合、「ビジネススクール」（大学院修士課程）卒業者として制度的に育てられる土台が作り上げられたという事情もある³⁾。そして有能な経営者はスカウトされていくつもの会社を渡り歩くようになる。これは会社の創業者が直接に経営者になる旧来のタイプとは一線を画する

ものである。とはいえ、実際にはCEOは自らも大株主として、取締役会のメンバーであることがほとんどである。

しかしながら、その内容はアメリカ型（「アングロサクソン型」⁴⁾ともしばしばいわれる）とドイツ型（同じく「大陸型」ともいわれる）とでは大いに異なっている。アメリカ型は、会社は株主の所有物だと考えていて、それを束ねる取締役会が実質的にすべてを支配できる仕組みになっていて、執行委員会も監査委員会も役員報酬委員会も牛耳っている。これを広く株主資本主義と呼んでいる。これに対して、ドイツ型では取締役会に従業員の代表が加わり、監査委員会は株主からの取締役の代表と従業員から選任された取締役の代表とがそれぞれ同数参加して構成されている。したがって、そこから、会社はアメリカ流の株主—実際は取締役会が壟断する寡頭制下にある—のものか、それとも会社を構成する従業員などを含むステークホルダーのものなのかという決定的な違いがでてくる。さらにアメリカ流の極端に高い役員報酬も取締役会が報酬委員会を支配できているから可能になることである。そしてストックオプションという役員報酬への特別の上乗せシステムが加味されていて、経営陣への大きな刺激を与えているし、事実、企業の業績アップとともに、彼らに目の眩むばかりの役員報酬を与えて、従業員一般との間に極端な所得格差を生んでいる。これでは経営陣への刺激にはなっても、彼らと従業員との間の関係は敵対的にもなりかねず、従業員の会社への帰属意識が薄れていくことは目に見えている。

こうした株主の所有権を絶対視するアメリカ流企業体制を「株主所有物企業」⁵⁾と名付けたロナルド・ドーアによれば、そのコーポレートガバナンスは、ガバナンス（監督）とマネジメント（経営）が分離していることにあるが、より具体的には①会社は株主集団の所有物である。②経営者は株主の財産を委託されて、株主の代理人としてその財産の利回り—典型的にはROE（株主資本利益率、なお2006年の会社法の制定によって、現在では邦語では自己資本利益率と訂正されている）—を高くし、その市場価値を最大化することを職務とする（株主価値原理）。③取締役会の機能は経営者がその機能をきちんと果たしているかどうかを管理することにある。④取締役会は会社の株を大量に所有して、株主集団と利害関係が一致していることが肝要である（実質的な会社支配）。⑤経営者のパフォーマンスを良好にするには、監視という「ムチ」と共に、ストックオプションによる「アメ」も大事になり、両者をうまく組み合わせていくことが肝要になる。以上のようにその特徴を要約している。ここでは業績を良くし、株価を高め、高配当を維持すること、業界でのトップ企業になるためには敵対的買収を所構わず仕掛けることなどによって、企業の位置を高めていくことが、優先的な目標になる。それらに成功すれば、経営者自身の評価が高まり、その地位も安定し、かつ報酬も膨らむことになる。

そしてグローバル世界における多国籍企業の跋扈は、同時にアメリカ流グローバリズムの蔓延とアメリカンスタンダードの浸透・普及を強めることにもなる。それには覇権国アメリカの政治的、軍事的、経済的、文化・イデオロギー的なパワー、すなわちパクスアメリカニズムが

大いに与っている。そしてアメリカ流株主資本主義観に基づくコーポレートガバナンスが世界を闊歩し、残余のドイツ流のステークホルダー論や、日本流の労使一体化したファミリー型企業システムドーアは「準共同体的企業」⁶⁾と呼んでいる一に優越する最新の経営思想であるかのような風潮を生み出している。とりわけ新卒一斉採用と終身雇用制、年功序列賃金体系、定期的なジョブローテーション、企業別労働組合と春闘方式による横並びの賃上げ交渉、QCサークルによる全社的な品質管理とOJTによる現場での改善運動などによって特徴付けられる、日本独得の労使一体的なファミリー型システムの中に、取締役会改編、社外重役の導入、執行委員会制度への移行、委員会設置会社への切り替えなどの、アメリカ流株主資本主義が浸透し、アメリカ流グローバリズムへの急旋回が起きた。その結果、集中と選択によるリストラと企業内分社化、中途採用や系列会社等への出向、正社員の圧縮と非正規社員の増大、株式持ち合い制度の解消、敵対的買収合戦の横行、時価会計制度の導入、連結会計制度の採用、さらにはコーポレートガバナンスにあたってのガバナンス（監督）とマネジメント（経営）の分離と、ステークホルダー的視点の欠落による従業員への配慮の後退などが起きている。しかも時間外労働の形を取った長時間労働の弊害は、しばしば過労死を生むほどの深刻さ、悲惨さをもたらしている。こうしたアメリカ流経営方式とその思想への急傾斜には、アメリカ留学帰りの新進経営者や経営学者・経済学者ドーアはこれをアメリカ流への洗脳と呼んでいる⁷⁾一が存在があり、彼らはまた新自由主義と画一的なアメリカ流グローバリズムの思想によって全身を固めている。

だがアメリカ流の企業観にあっては、資本と労働の関係は敵対的になる。そこでその有無を言わせぬ根拠として使われるのが契約である。しかもそれは、会社と従業員との間の集団的な労使協約という性格よりは、極めて個人的な雇用者と被雇用者との間の約束事としての側面が強く、よほどのことが無い限り、あるいは一部の例外を除いては、圧倒的に雇用者側に有利である。あるいはそうした煩わしい業務に携わるよりは、それらをすべて外注に出し、人材会社に契約などの交渉一切を委ねる方が得策と考えるようにさえなっている。一方、ドイツ流では労使は社会的パートナーとして扱われる。さらにいえば、ステークホルダーという場合には、周辺の部品サプライヤーや同業者、さらには退職者、地域住民や消費者までも含む広がりを持っている。これらに対して、日本では労使一体的なものとして、形式的には独立の存在である下請け部品サプライヤーを含めて、一個のファミリー（家族）が構成されてきた。そして巨大生産会社が蟠踞する都市は企業城下町と呼ばれて、企業の強い影響下での栄枯盛衰を味わうことになる。だが上で見たアメリカングローバリズムの日本への浸透は、こうした家族主義に代わる個人主義の台頭を呼び、これまでの日本社会の労使慣行と企業文化は急速に崩れ、企業城下町も消長が激しくなる。

ところで、上で見た専門の経営者の出現は、経営者とはどういう仕事を行う専門家なのかという問題も浮かび上がらせることになる。もともと経営者には二重の機能＝役割があると筆者

は考える。一方では資本の代弁者として企業利益を最大化するために奮闘するとともに、他方では企業組織の管理者として、社内を統一し、会社組織を合理的に管理していくことである。そこでは組織性と合理性、さらには効率性が徹底して貫かれねばならない。一言でいえば、作業現場としての工場を含む企業内組織性の貫徹と徹底であり、一部に悪名高いテイラーの「科学的管理法」⁸⁾などもそうした文脈の中で、労使の協調体制を目指して当初は取り組まれたという経緯がある。ただし一方の企業利益の最大化と、他方のこうした企業組織の合理的管理との間には相補・相乗効果もあるが、相反関係が発生することも多々ある。その場合には調整が必要になるが、実際には多くの場合、資本の代弁者機能が企業内の合理的な管理者機能を圧倒し、前者の下に後者が包摂されていくことになりがちである。それは資本が巨大になればなるほどに強くなる。それほどに資本支配の力は圧倒的である。だが実は企業組織が巨大化すればするほど、企業の合理的・効率的・組織的な管理が必要になるものである。したがってそれは資本主義的企業経営自体のもつ一つの矛盾であり、同時にそれを体現している経営者の苦悩と分裂でもある。こうした矛盾は製品の生産とその商品化との間にも存在する。製品としては最高度の性能や完成度が追求されるが、それが量産されて商品化されるためには、購入可能な価格でなければならず、そこに生産現場とマーケティング担当者との矛盾が存在することになるが、実際に両者を統一するために、ほどほどの性能と価格との折り合いがつけられるようになる。

このように、従業員を組織し、一体化していくために不可欠な公正さや合理性が、しばしば企業利益の追求のためにねじ曲げられ、犠牲にされることからの脱出路はどこにあるか。経営者は大企業か中小企業かを問わず日々そのことに苦悩し、場合によっては重い決断を下さなければならなくなることもある。経営の専門家としての経営者に本来期待されているものは、両者をいかにバランス良く、より高い次元で統一できるかであり、その上でリーダーシップを発揮して企業組織をまとめ、一丸となって会社の進むべき方向を指し示し、率先垂範して実行していくことにある。そのためには苦境に陥った際に、企業内の深刻な分裂を招く安易な賃金カットと人員削減、さらには身売りに頼ろうとせず、それらを最後の手段として保持しつつ、その前にもう一度切り詰め、整理すべきものを徹底的に再吟味し、その上で最終的に人員削減や賃金カットをせざるを得なくなっても、苦境から脱したら、従業員の待遇改善を真っ先に実施するような大きな度量や経営者マインド、そしてそれらを堅持するという矜持を持つ必要があるのではないか。そうした姿勢が結果的には企業への従業員の帰属意識を高め、その潜在的な力を発現させることに繋がってこよう。これらは皮肉なことに、傑出した創業者や町工場の社長には備わって一まさに起業家精神（entrepreneurship）だが一いても、優秀ではあるが、官僚化⁹⁾した経営専門家にはかえって欠落ないしは不足しがちである。彼らには前例踏襲が常態に成りがちな上に、個人の致富欲や出世・名誉欲が前面にちらついて、会社そのものの長期的な戦略目標の追求や存続意欲がないがしろにされがちなためである。こうした経営専門家の創意

性の欠如や短期的視野をどう是正するのだが、取締役会にそれをうまくカバーできるだけの大局的な深謀遠慮と人材を見抜く卓見、それに適切な判断力が備わっていれば別だが、取締役会が真っ先に利益至上主義に取り憑かれてしまっていては、それも難しい。だから経営者自身が、場合によっては矛盾し合うことも出てくる両機能をいかにまとめ、両者を高次の段階で統一していく経営力量を身につけることだが、そのためには優れた企業者マインドが求められ、かつ長期的な戦略的見通しや高い社会的見識、そして企業への深い愛着心、さらには慈愛に満ちた人間愛、つまりは博愛精神の保持などが強く求められてくる。それらがないと、企業という現代社会の極めて大事な組織を束ね、そこからの発信によって社会的リーダーとしての有力な一角を担うこともできないだろう。それは現代における企業経営者の崇高な使命でもある。致富欲が真っ先にくるようではあまりに寂しすぎはしないだろうか。

もう一つ、多国籍企業が以上述べた企業一般の特色と違うところはどこであろうか。多くは一致している。とはいえ、多国籍企業は相異なる国家主権に跨がる企業形態をとり、FDIを通じる海外子会社網を持ち、生産の現地化（つまりは分散化）と利益の本社吸収（集中化）を合わせ持つ、複合的、多重的、多層的な組織体である。とりわけ、価値の創出（多国間に跨がる生産）と価値の実現（グローバルな販売を通じるその回収）との間の時間的・空間的分離と再統合（資本蓄積への集中）は、多国籍企業の最大の持ち味であり、それは国民国家体系下での労賃、地代、利子率、利潤率、さらには労働慣行や企業システムなど、経済的な基礎範疇の「国民性」（ないしは国民経済体系）の制約を一方で乗り越え、他方でそれを巧みに利用しながら、グローバル規模での利益の最大化を図っている。加えて、上で見たように、その先導者になってきたアメリカ多国籍企業の場合には、覇権国アメリカ流グローバリズムの流れに乗って巨大化を図ろうとしてきた。そして形式的には海外子会社は現地法人として独立した存在であるが、実態としては親会社のFDIを通じて結ばれており、実際は本社の支配下にある。全体は全世界に散らばりながらも、一体化され、統合された複合的な組織である。そのため、今日では多く会計上、連結決済システムをとって、その財務面での集中管理をおこなっている。

だが新興国や途上国の工業化が進み、またこれらの国々でも多国籍企業が陸続として登場するようになった今日の下況下では、先進国多国籍企業が自社内の内部化を通じる海外子会社のネットワーク網の敷設ばかりでなく、同時に現地企業との間の企業間提携（外部化）をも縦横に活用するようになってきた。そこでは現地化に合わせた役員登用、利益の現地還元、原材料や部品の現地調達（ローカルコンテンツ）などの制約を受けることになる。その結果、海外子会社の役割を高め、地域本部などの形での独自の意思決定の範囲やその実行が増大してくる。そしてそれらのことを首尾よく果たすことによって、多国籍企業の現地への貢献度を高め、それは現地における信頼醸成にも繋がる。それは本社からの相対的な自立性の発揮であり、経営の現地化が進行することである。それらの結果、途上国の急速な工業化も進み、世界は全体として平準化していくことになる。しかしながら、こうしたローカル化の進行を十分に理解せず、

内部化を中心としていた時代の、本社への利益の吸収に狂奔している企業が相変わらず後を絶たない。それでは本社と海外子会社との間に矛盾や齟齬が広がるだけである。したがって、グローバルな視野と現地に根ざした運営とをいかに統合して経営していくかが、今日の多国籍企業の最大の課題だが、それを筆者はグローバルとローカルの結合として、グローカリズムと名付けた。このグローカリズムをいかに体得するかが、今日の多国籍企業の極めて重要な作風となる。そうした作風を身につけた多国籍企業は次第に実体としてはバーチャル化して、「脱国籍化」いくことにもなる。ただしそれが国家権力に超越する存在となるのではなく、国家との共生・共存を図ることが今日の多国籍企業の節度ある道義となろう。

2. 企業の主体的・能動的な社会的機能の発揮とビジネスエシックス

さて今度は、多国籍企業の主体的・能動的な社会的機能の発揮の問題に焦点を当ててみよう。冒頭でも述べたが、企業倫理の問題は資本主義の勃興期から問われていたことで、その当時は、市民社会の下での国家成立の根拠を国家と人民との間の社会契約によって説明するロックやルソーの近代的な政治思想が花開いていた。その影響を受けながら、それを企業の倫理の問題にも援用しようとするもので、現代においてそれを提唱している高巖氏はT. ドナルドソンとの共著において、それを「ビジネスの社会契約」¹⁰⁾と名付けている。そして高はその原点を古典派経済学の始祖であるアダム・スミスの主張の中に求めている。彼によれば、スミスは道徳哲学の一部として経済学を構想しており、経済学が独自の社会科学として成立するための根拠に倫理的な規範や基準を求めた。もっともスミスはそれまでのように、自己利益の追求を単純に悪徳とせず、むしろ、美徳はそれを適正な方向へ振り向ける「自制」や「節度」にあるとした。そして各人が自由に自己の利益を追求すれば、見えざる手が働き、市場はそれ自身で「秩序」を形成するようになることを主張した。自由主義経済の尊重と市場原理の成立である。そして市場経済が機能するためには、事業家の行き過ぎた商業的動機を抑え、市場の独占化に歯止めをかけること、そして政府の市場介入を阻止することが必要不可欠だが、それに加えて、倫理的・市民的美徳という基準も求められると説いて、とりわけ「同感」や「社会的正義」を『道徳情操論』で強調した点に注目している¹¹⁾。

そして高は自らの「ビジネスの社会契約」を次のように要約している。「社会契約という視点から見た場合、企業はその存在と活動を認められる条件として、社会的損失を極力抑えて、便益を増すこと、利害が対立する場合などを勘案し全方善の実現に努めること、全方善の実現にあたっては「人権と自由」という基準から公正に状況判断すること、そして取り組みを組織として継続する「自浄メカニズム」を企業の中に構築すること、という四つを求められる¹²⁾」。すなわち、1. 社会的便益の増大と社会的不利益の縮小化、つまりは経済効率性の追求、2. 全方善の実践原理に基づく調整、今日風にいえば、ステークホルダー全体の合意形成、3. それ

を公正ならびに人権と自由という視点から行うこと、つまりは倫理・道徳的規律の保持、そして4. 自らの自浄メカニズムを持ち、改善メカニズムを備えること、すなわち主体的・能動的姿勢の堅持、これら4点が高巖氏のビジネスエシックス論のエッセンスである。そして多国籍企業のビジネスエシックスへの関心が高まったのは、1970年代のアメリカ企業においてである¹³⁾として、それ以後のアメリカ企業における制度改革の歴史を内部告発者保護、海外腐敗行為防止法、軍事産業におけるDII (Principles of Defense Industry Initiative on Business Ethics and Conduct) の6原則などの試みを例にとりてフォローしていく。そして21世紀の取り組みに一つの方向性を与えようとして、「倫理法令遵守マネジメント・システム規格」(ECS2000)を提起している。それは上の「全方善」と「人権と自由」に基軸を置いていて、その狙いは組織の構築ガイド、チェックリスト、自己認証基準として使われることにある、としている¹⁴⁾。いわば規格の設定に重きを置いた、緩やかな誘導を主眼においている。

こうした氏の試みは、アダム・スミスをベースにおいて、社会契約説を援用しながら、経済学の社会科学としての根拠付け、社会組織の一員としての企業の存在意義、社会的諸関係の有機的連関と相互の掣肘・牽制、さらにはその積極的な役割＝機能の発揮のための基準・規範の提示など、この問題を考える際の大事な点に見事切り込んでいる。そこには首肯すべき多くの言説があり、この分野の日本における先駆的な論者の一人であるといえよう。しかしながら、今日のグローバル社会における、傍若無人とも思える一部の多国籍企業の行動を正し、それに必要な規制を行うためには、さらに考えてみるべき点が少なからずあるように思われる。それはなんとといっても多国籍企業と国家主権の関係ならびに国際機関の役割についてであり、これらについてさらに深く検討しないと、到底、この問題のよりよい解決策は見いだせないだろう。

近代の国民国家体制は至高の存在としての国家主権を確立させた。そして国家間の関係はこうした主権国家の横並び体制として存在し、それを越えて一つに統合する世界政府は未だ出現していない。つまり国内の組織性(統治)と世界的な無政府性(競争・対抗)という、相反する二傾向が並存していて、国際間では平和的な外交交渉を通じてそれぞれの利害の調整がなされ、それが不調に終わった際には、戦争という手段を通じてでも自らの利害の実現を目指した。その結果、不幸なことに二度の世界大戦まで経験した。こうしたことの反省から、第二次大戦後、諸国家の連合体としての国連(United Nations)が生まれ、またその周辺に多くの国際機関が作られるようになって、政治的、経済的、文化的な国際協力の努力が重ねられてきている。

一方で多国籍企業はこれらの国家主権を超えてグローバルに飛翔しており、国家主権を簡単に飛び越えることができる。それどころか、国家主権を蔑ろにし、かつ場合によってはそれと鋭く対立することすらある。その基底には国際的に合意された内外無差別原則や内国民待遇、さらには投資保証協定などの、経済活動のグローバル化を保障するルール之恩恵に与っていることがある。その上で、FDIを通じて設立された海外子会社は、現地法人として形式的には独立の存在として位置付けられ、それぞれの所在国で現地企業と同等の扱いを受けられる。しか

しその実体は司令本部である本社の実質的な統制下にあり、したがってグローバルに統合された一つの企業体である。こうした二重性を巧みに利用しながら、多国籍企業は各国国家を飛び越えた専断的な意思決定と傍若無人な行動様式をほしのままに取っている。

そこでこうした多国籍企業の行動様式をどのようにしたら有効に規制できるか。確かに多国籍企業の自主的・自律的な自制力や自浄メカニズムという倫理面への期待は大きい。だが、以上見たように、国家権力の統治範囲が国内に限定されていて、国を越えてそれを十分に監視できない限界を持っている以上、それらが首尾良く達成できる保障はない。この矛盾を解決すべく、国際機関を通じて前進的な国際協力体制を作り上げようと、有為の先人達は鋭意努力してきたし、今ではさらにNGO団体などの「草の根」の運動の支えも得て、さらに広がってきている。そこでは、各国間の連帯や共同行動、あるいは国家横断的なルール（規則）やノーム（規範）の確立が追求されてきた。そのことによって、全体としての無政府性の蔓延に少しでも合意的な共通の秩序を持ち込もうとしていて、各国の利己的な利害が衝突し合う中では遅々たる半歩の歩みにしかならないが、長い目で見れば、少しずつ事態の改善が図られてきている。

だがこうした国際的レジームとしての規則（rule）や規範（norm）や規格（standard）や共通原理（principle）、さらには合理的な手順（procedure）の確立も一筋縄ではいかない。そこでは各国間の政治的・外交的・経済的・軍事的などのパワーの違いによって、その影響力が違うからである。とりわけ覇権国はそこで主導権を握り、自己に有利な方向に誘導しようと邁進するからである。すなわち、パクスアメリカニズムによるグローバル化の道である。もちろん、そこではそうでない道も他の国々によって追求されることになる。その結果、両者の綱引きを経て、一定の妥協が成立するが、えてしてアメリカ主導下での組織化が勝利することが多い。とはいえ、両者の摺り合わせが図られねばならないので、最終的には共通のグローバルスタンダードにしていく努力が成果に結実していくことになる。そこでは国際機関による主導性の発揮が大事になる。それと同時に、それを支えるのは、主権を持った各国の力だけに依拠するのではなく、それを超えた諸国民の連帯である。今日、NGOなどに結集する諸国民の地道な営為が諸国家の連合体としての国連を動かしている例が、環境、核廃絶、貧困撲滅、紛争解決、疫病退治などの面で大いに進んできた。

そこで、国際機関などによる企業の社会的役割を求める試みに目を転じてみよう。そこではまず企業の社会的責任（Corporate Social Responsibility, CSR）がその中心に座ることになる。企業は利益を追求するばかりでなく、組織活動が社会に与える影響に責任をもち、あらゆるステークホルダー（利害関係者）からの要求にたいして、適切な意思決定を下す責任も同時に負っている。それは、企業の自発的な活動として自らの永続性を実現するとともに、持続可能な未来の社会をともに築いていく活動にもなる。そのための基本的な活動は、利害関係者への説明責任を果たすことにある。具体的には環境、労働の安全、人権、雇用、品質、取引先への配慮などがそれにあたり、このうち、人権、労働、環境、腐敗防止に関する10原則を国連はグロー

バルコンパクトとして世界に呼び掛けた。なおこの CSR は同族会社の多いドイツで生まれた考えで、すでにワイマール憲法においてそれが規定されている¹⁵⁾。もっとも株主利益最大化を目論む立場からは否定的な見解も出されており、これに対して、ステークホルダーを尊重すべきだとする見解からは、これを大いに推進していくべきだという考えが提唱されていて、両者の見解の相違が根強い。

さてそれを実際の投資に生かすのが社会的責任投資 (Socially Responsible Investment, SRI) であるが、それは、市場メカニズムを通じて、株主がその立場・権利を行使して、経営陣に対して CSR に配慮した持続可能な経営を求めていく投資のことをいう。これはキリスト教やイスラム教などの宗教団体が、投資を行う際の選別に使うことが多く、例えば、アメリカではタバコ、アルコール、ギャンブルなどの業種を投資対象から排除することが行われたし、また大学の基金や労働組合、公務員年金基金などが、ベトナム戦争でナパーム弾を供給する軍需関連会社やアパルトヘイトを継続する南アへ進出する企業の株式を売却したりした。そして SRI の評価方法としては、投資基準に合わない企業を投資先リストから排除するネガティブ・スクリーニング方式がある。たとえば、軍需産業、タバコ産業、原子力産業、アルコール産業、アダルト産業などがそれに該当する。他方で、ポジティブ・スクリーニングもあるが、それは、一般にはアンケート調査票を送付し、回答結果を基にして点数をつけて評価し、評価点数の高い企業への積極的な投資を奨励する方式である¹⁶⁾。これらの両方式が合わせて使われているが、主力は、かつては好ましくない投資対象企業を排除するネガティブ・スクリーニングにあったが、次第に好ましい投資対象企業を選別するポジティブスクリーニングへと重心が移動してきている。

これに対して、ESG (Environment, Social, Governance 環境・社会・ガバナンス) はさらに進んで、これら三つの観点が必要だという考え方が世界中に広がってきたことを反映して生まれたものである。ここでは上の SRI が一部の企業の選別であったのに対して、ここでは全ての企業が対象になっている。逆に言えば、これらの観点が薄い企業は大きなリスクを資本獲得上抱え込むことになる。こうした株主の意向を反映して、投資の意思決定に当たって、従来のように財務情報に頼らず、これらの観点を勘案して投資することを ESG 投資と呼んでいる。そして最近 SRI よりも多く使われるようになった。その背景には 2010 年ごろから機関投資家の理解が変わってきたことがある。SRI という、とくく倫理的な投資手法だという理解が強かったし、また従来は環境や社会を意識した投資は、財務リターンが低く、有効ではないと考えられがちだったが、「サステナビリティ」という概念が普及する—それには後に触れるが、SDGs (持続可能な開発目標) の提唱も影響している—につれて、社会や環境を意識した投資は、企業利益や企業価値の向上に繋がるとみられるようになったからである。これを促進した一因には国連の責任投資原則 (PRI) があり、これはグローバルコンパクト (UNGC) が推進しているイニシアチブで、年金基金などに署名を呼び掛けている。最近の新聞報道によると、1700

以上、70兆ドルにのぼり、それは世界の機関投資家の運用資産の半分にあたるという¹⁷⁾。その内容は、具体的にはネガティブ・スクリーニング（武器、タバコ、ポルノ、原発、ギャンブル、アルコール製品、動物実験、それに化石燃料を除外産業とする）、国際規範スクリーニング（業界横断的に、環境破壊や人権侵害など国際的な規範に抵触するものの除外で、児童労働、強制労働、環境ルール違反などが含まれる）、ポジティブ・スクリーニング／ベスト・イン・クラス（優れた銘柄の選抜）、サステナビリティ・テーマ投資（エコファンド、水ファンド、再生可能エネルギーファンドといった特定分野への限定）、インパクト・コミュニティ投資（社会的インパクトや環境インパクトやコミュニティインパクトを重視した投資手法）、ESGインテグレーション（ESG観点を重視したもの）、エンゲージメント/議決権行使（株主からの特定のアクションやポリシーの働きかけで、以前はアクティビスト、つまりは「物言う投資家」と呼ばれていたもので、議決権行使は「株主の権利」ではなく、「株主の責任」だと位置付けられるようになった）の、七つに分類されている¹⁸⁾。

国連は2015年に「持続可能な開発のための2030年アジェンダ」を定めた。そこでは、SDGs（Sustainable Development Goals）として、貧困、飢餓、保健、教育、ジェンダー、水・衛生、エネルギー、成長・雇用、イノベーション、不平等、都市、生産・消費、気候変動、海洋資源、陸上資源、平和、実施手段の、17分野にわたる目標達成と169項目のターゲットが掲げられていて¹⁹⁾ 壮大なものである。

なお企業の組織体制を対象としたコーポレートガバナンスコードとは別に、機関投資家それぞれ自体の行動規範を定めたスチュワードシップコード—邦語では「責任ある機関投資家の諸原則」という訳語が当てられている—が、2010年にイギリスで導入され、日本でも2014年に開始した。それは法的な拘束力を持たず、また一律でもない。大まかな大原則を立てて、各自が自律的に判断することを期待し、さらには受諾するか否かを選択できる（ただし、受諾しない場合には、対外的にその理由を説明しなければならない）。なおこの日本版スチュワードシップコードは2017年5月に改訂版が出された²⁰⁾。

以上、企業の社会的責任を問う投資家サイドからの要求と判断基準を主に列記してみた。これは、株式が自己資本と呼ばれ、資本調達上の主力となっている現状では、そこへの掣肘がかかる点で、有効であり、さらに大型投資をする機関投資家そのものの倫理をも縛る規定も加わって、威力を増している。もちろん、これらとは別に企業側からの自発的・自律的な企業の倫理の確立と遵守を謳うものもあり、たとえば日本企業が倫理綱領や行動憲章—そこまでもいかない社訓や社是も含めて—を掲げて企業活動の指針にしているところもある。これらは企業の社会的責任を高め、従業員を一体化させ、さらには投資家の投資を呼び込む上でも、確実な効果を持つだろう。しかしながら、すべての企業が「ノブレス・オブリージュ」（noblesse oblige）を持っているわけではない。したがって、企業の社会的責任を企業の自発性に依拠するだけでは自ずと限界がある。そこで、今度は社会的強制力をどうつけるかという点に進んでみよう。

3. 強制力としての対抗力の陶冶

株主資本主義と金融術策が蔓延するアメリカ資本主義に失望し、その行く末を憂慮するロバート・ライシュは『最後の資本主義』(Saving Capitalism)²¹⁾をトランプ当選直後にだした。これは邦訳名が不正確なため、資本主義の終わりだと誤解されがちだが、原題を見ればわかるように、「資本主義の救済」の意味であり、そのための処方箋を書いたものである。それは、一言で言えば、トクヴィルのいうアソシエーション型社会と分権主義の伝統を守り、そしてガルブレイスが提唱した「拮抗力」(countervailing power)²²⁾をいかに現代において再興させるか、という点にある。具体的には、中間層、労働組合、中小企業、小口投資家のパワーを取り戻させることである。そういうと、懐古的な調子に聞こえるが、必ずしもそうではなく、ベーシックインカムとの主張と、「ベネフィット・コーポレーション」という企業システムの採用を勧めている。事実、後者はNGO団体として認められ、認証制度(Bコーポ)をもち、それに該当する優良な企業を世界的に認定する(日本では石井造園、シルクウェブ産業、フリージア株式会社等²³⁾)など、活発に展開し始めている。また前者は18才以上の人に経済的に独立して生活できるだけの基礎的な最低限の所得(ベーシックインカム)の支給を謳ったものである。

彼は前半において労働者や消費者がいかに苦境に立たされているかを切々と訴えている。その原因としての知財重視の弊害(IT企業の蟠踞、製薬会社の法外な利益、「ミッキーマウス保護法」と揶揄された著作権の延長)、独占、事実上の強要としての契約、倒産の蔓延と失業の日常的な発生、無責任な執行メカニズムなどを列記している。そしてかつてない極端な貧富の格差が生まれてきたが、それを「能力主義」という神話の上に立って、あたかも個人の能力の差であるかのように装っている。だがその実、あきれられるばかりの強欲振りがストックオプションや株価操作、さらにはインサイダー取引の濫用などによってCEO達に現れ、さらにはウォール街においても金融術策によって一部トレーダーに高報酬をもたらしている。他方で中間層の交渉力の弱体化や労働組合の崩壊によってワーキングプアが大量に出現し、それとは対照的なノンワーキングリッチの台頭という両極端を生んでいる。これらは、アメリカ社会におけるサクセスストーリーとしてこれまで語られてきたものと同質だとは、到底いえない。

したがって、こうした暴走に歯止めをかける拮抗力の回復をいかに図るかが大事になるとして、そのための基本線を論じている。中でも株主資本主義を改め、ステークホルダー資本主義への企業改革を図ること、そしてベーシックインカムの支給によって必要最低限の所得を全ての若者に保障することを特に奨めている²⁴⁾。彼は労働経済の専門家であり、オバマ政権で労働長官まで勤めた経験から、現在のアメリカの病状を的確に捉えていて、そこで暴露されている人口の1%にも満たない少数者のすさまじい強欲振りには、読んでいて、正直吐き気を催すほどに強烈である。そのど迫りに比べると、アソシエーション型分権社会の再興と拮抗力の復活の主張には少々弱い印象は否めない。でもそれは現在のアメリカ社会の現実の姿であり、同様

に日本や西欧での実情をも反映している。かつて資本主義の勃興期に西欧先進諸国に存在し、戦後は途上国に例外なく広がっていた貧富の極端な格差が、今日の資本主義の爛熟期にグローバル下のもとで、全世界にわたって改めて現れている。これはまさに世紀末の現象であり、社会主義体制の崩壊に続く、資本主義体制の終わりを予想しても不思議ではないだろう。しかしライシュは資本主義の再生を望んでいる。そして本来の自制力ある富裕層の寛容さとその行き過ぎを牽制する拮抗力が戻れば、それは十分に可能であると考えている。

だが事態はライシュの考えるように単純明解であろうか。アメリカ主導下でのグローバル化の推進とそれを鼓吹する新自由主義、そしてそれらに追従する世界の潮流に、全ての災厄の元凶がある。今、これに対する反発は世界中での反グローバリズムとなって現れ、自国優先の偏狭なナショナリズムの主張になって、歪な形で現れている。それが、これらを鼓吹してきた本元のアメリカでも生まれるという極点にまで至った。しかしこのアメリカは自国本位を主張するばかりでなく、相変わらずその世界的な軍事・政治・経済力を使って、相手国にそれを押しつけようとさえしている。これ以上のアナクロニズムはない。支離滅裂といえよう。これらについての洞察と反省はライシュにはない。相変わらず旧来のアメリカの最盛期の夢を見つづけている。確かに1950年代から60年代前半のアメリカは一ベトナム戦争とドル危機という一大マイナス要因と苦闘していたが一世界がうらやむばかりの豊かな文明国家であり、その力を基礎に、世界を領導しようとした。それがパクスアメリカーナの世界である。それは、アメリカが領導して世界を文明化していくという側面と、その中にアメリカの個別利益を密かに潜り込ませるといふ狙いとが、一体となって展開されていた。それはなるほど、一面では世界の進歩と経済開発、そして生活向上に大いに与ったが、その反面ではそのために強いられる、同盟国以下の国々の、アメリカへの従属化を進め、アメリカへの富の流出をもたらして、アメリカの繁栄を支えた。しかもその後のアメリカの経済力の相対的な低下と軍事的プレゼンスの増大は、そのためのスローガンであった、共産主義の浸透をおさえ、自由主義を守るという表向きの理由が、ソ連をはじめとする社会主義圏の崩壊によってなくなったはずなのに、今度は「ならず者国家」やテロリストの横行という別の敵の出現を理由に、同盟国への経済的、軍事的負担を増大させている。

他方で、これら同盟諸国での経済力の向上は、アメリカへの強烈な対抗力となって現れ、それはグローバル化の下での自由化措置の推進に沿って、アメリカ国内市場をオープンにすればするほど、アメリカ自体にも跳ね返ってくることになる。それは先進資本主義国間の競争の激化であり、さらには中国をはじめとする新興国や移行経済国の急速な台頭であり、世界の平準化の証でもある。それは別の言い方をすれば、グローバルな規模での「大競争時代」の出現である。だがそうした現実を直視できず、いびつな反応が今日の「アメリカファースト」での提唱である。だからそれらに対する洞察と反省なしに、かつてのアメリカの生活様式とアメリカ社会の復活を目指しても、それは矛盾と混乱をもたらし、さらに他国への強制が進むだけであっ

て、その実現は極めて困難であろう。パクスアメリカーナはかつての「領導」と「同意」の世界から、「強要」と「黙従」ないしは部分的反発や抵抗の世界へと変貌しようとしている。だが前者には一体化した同盟関係はあったが、後者は表向きの同盟はあっても、事実上、疑心暗鬼の同床異夢の世界でしかない。アメリカは他国の富と力を食いつぶし、自国の内部も疲弊してしまっ、もはやこの枠組み続けられなくなりつつあるのに、相変わらずその夢を見つづけているようだ。それは儂くも虚しい一場の「邯鄲の夢」になりはしないか。

それらについての根本的な弱点は置くとして、ライシュが提起している分権社会と拮抗力の再興には耳傾けるものがある。前者については、個々人は職場（労働）、地域（生活）、クラブ（趣味・健康・余暇）の三つの空間に身を置きながら、自由参加、自由交流、自由離脱の原則に則って棲み分けをしつつ、全体として人間力—全人性—の陶冶がなされていく。これらを通じて共同営為が共働、共創、共生、共存の形をとってなされ、広く共感と相互尊重の連帯精神が育まれる。そうした場としての企業、学校、公共施設等とそれらに従事する専門家が必要な社会的機能を果たしていく。さらに国際的な連帯精神は、NGOの活動を通じて、今日、「草の根」の民主主義の運動として盛んになってきている。その成果はたとえば国連でのオブザーバー参加を通じて、非大国や中小国の代表や専門スタッフと共鳴、共振して大きな成果を上げ、国連改革を進めてきている。環境保護、災害、医療、核廃絶、地雷除去、紛争解決、持続的成長などにおいて、人道的な立場からの成果が生まれている。そして今何よりも必要なのは、世界の片隅で実践されている多くの賢明な試みをつかみ取り、そこから前進的な萌芽を見つけ出すことである。そしてその芽を育て、一步一步、前進を図っていくことが、確実な未来を開くことに繋がる。時代はまさにSNSの時代である。インターネットを介して地球上の人々が直接に意見を交換し合い、未知の情報を獲得し、共鳴・共有し合って、連帯していく可能性は大いに広がっている。そこにこそ「ネット民主主義」の意義があろう。そうした各地の「草の根」の民主主義と国際的な連帯の力に大いに依拠すべきである。これらの中に、今日の拮抗力の根源があるだろう。

おわりに：未来社会へのゲートウェイは足下にある

本稿においては前稿で未展開に終わった企業の持つ役割を中心に置いて論述した。企業におけるステークホルダーへの目配り、団体交渉を含む、あらゆる現場での労働者・従業員からの積極的な要求をまとめて、拮抗力を育てていくことが大事である。そして「正しいビジネス」を展開するための投資家からの注文や企業自らの主体的、能動的努力もまた求められている。それは、端的には消費者あつての企業であり、供給はまた需要でもあるからだ。供給は需要が育てるものであり、マーケティング担当者が必死になって、誘導していくもの—ガルブレイスのいう「依存効果」²⁵⁾—ではない。この表裏一体的な関係と双方向性—プロシューマーという

新造語もできたが一、そして相互依存的な関係を改めて自覚しなければならない。社会構成員による相互理解と相互牽制による「社会契約」の自覚が今なによりも求められている。それは市民社会の発展が培ってきたものである。さらにインターネット時代だからこそ可能になった諸国民の横の連帯の強化も大事になる。これらが重なって、相乗効果をもたらし、現在の苦境からの一大転換を生む土台の一つを作り出すことができるだろう。そう考えると、未来へのゲートウェイはどこかよそにあるのではなく、われわれの足下に広がっていることになる。

(2017年10月15日脱稿)

(注)

- 1) 関下稔「多国籍企業の未来像—企業倫理、社会的貢献、グローバル民主主義との調和」『立教経済学』71巻、第2号、2017年10月。
- 2) もっとも名高いのはA. A. バーリとG. C. ミーンズ『近代株式会社と私有財産』、北島忠男訳、文雅堂銀行研究社、1959年（原著は1932年に出版）が提起したものである。なおこれは『現代株式会社と私有財産』として、森杲訳で北海道大学出版会から2014年に再訳本が出された。
- 3) ジョン・ケネス・ガルブレイスは『新しい産業国家』都留重人監訳、河出書房新社、1968年において、「テクノストラクチャー」という呼び名でそうした制度化された専門経営者の出現を表した。現在では社会組織全般における価値中立的な専門家群の存在は「テクノクラート」として一般化されている。
- 4) ポスト冷戦時代においては資本主義諸国間の競争が激しくなるとして、それを資本主義の型の違いとして特徴付けたミシェル・アルベールは、アングロサクソン型とアルペン型ないしはライン型として描いた（フランス人らしくドイツ型とはいわない）。ミシェル・アルベール『資本主義対資本主義』小池はるひ訳、竹内書店新社、1992年。その後、この分類の適否や内容の詳細な検討がなされるようになって、今日、一般化している。
- 5) ロナルド・ドーア『誰のための会社にするか』岩波書店、2007年、10-11頁。
- 6) 同上、12頁。
- 7) 同上、62頁。
- 8) フレデリック・W. テイラー『新訳 科学的管理法』有賀裕子訳、ダイヤモンド社、2009年。
- 9) 企業における官僚制というと、唐突に響くかもしれないが、マックス・ウェーバーは企業の官僚制と機械化をその近代化の両輪と考えていた。詳しくはマックス・ウェーバー『官僚制』阿閉吉男、脇主平訳、恒星社厚生閣、1987年、参照。
- 10) 高巖、T. ドナルドソン『ビジネス・エシックス』[新版]、文眞堂、2003年、x頁。
- 11) 同上、146-148頁。
- 12) 同上、140頁。
- 13) 同上、1頁。
- 14) 同上、329-332頁。
- 15) <https://ja.wikipedia.org/w/index.php?title=企業の社会的責任&oldid=64226719>、2017年10月7日。
- 16) <https://ja.wikipedia.org/w/index.php?title=社会的責任投資&oldid=63161965>、2017年10月7日。
- 17) 『日本経済新聞』2017年9月8日。
- 18) Sustainable Japan, サステナビリティ・ESG投資ニュースサイト、「ESG（環境・社会・ガバナンス）・ESG投資」。
- 19) <https://ja.wikipedia.org/w/index.php?title=持続可能な&oldid=65583734>、2017年10月6日。
- 20) スチュワードシップシップ・コードに関する有識者検討会『「責任ある機関投資家」の諸原則《日本版スチュワードシップ・コード》～投資と対話を通じる企業の持続的成長を促すために～』平成29年5月29日。
- 21) ロバート・B・ライシュ『Saving Capitalism 最後の資本主義』両宮寛、今井章子訳、東洋経済新社、2016年。

- 22) ジョン・ケネス・ガルブレイス『アメリカの資本主義』藤瀬五郎訳、1970年、時事通信社。なおこれは新川健三郎訳で、2016年に白水社から再訳本が出ている。「拮抗力」はその143頁以下で展開されている。
- 23) ロバート・ライシュ『Saving Capitalism 最後の資本主義』前掲、訳者あとがき、291頁。
- 24) 同上、281頁。
- 25) ジョン・ケネス・ガルブレイス『豊かな社会』鈴木哲太郎訳、岩波現代文庫、2006年。