

## 企業倫理と制度主義理論

田島慶吾

## 問題の所在

企業倫理学において、企業活動の正しさの基準は通常、功利主義か義務論に求められる（功利主義は利己心に由来するものとして批判的に取り扱われる）。功利主義に行為の正しさの原理を求める立場であれ、義務論に求める立場であれ、しかしながら、この二つの倫理学説を企業行為または個人行為一般に適用する際には困難な問題が生じる。

企業倫理学とは一般に、倫理的諸原理、諸規則の企業行動への適用とされるが<sup>1</sup>、困難な問題とは、倫理的諸原理、諸原則を、企業を構成する個人に直接適用できるその根拠とは何か、という問題であり、第二に、倫理的諸原理を企業および企業構成員が遵守する、その保証はどこにあるのか？ということであろう。これらの問題は第三のより基本的な問題に通じている。それは、企業が規範的行動をそもそも取り得るか、取らねばならないその理由は何かという問題である。

第一の問題は次のように敷衍できる。つまり、倫理的諸原理、諸原則は抽象的な行為の諸原理であるので、全ての人間に適用可能であり、その意味で普遍妥当的であるが、企業を構成する個人といった特殊な社会関係にある個人は、社会関係を離れた個人一般とは異なった行為の規則、基準に従うのではないか、ということである。

第二の問題は、倫理的諸原理、諸原則は「正しい」行為の規則であるが、個人がこの規則に従う保証は必ずしも明白ではない、ということである。規則の規範的な「正しさ」のみが個人がこの規則を遵守する保証を与えるという考えは安易に過ぎよう。規則に従うにはコストがかかるという視点が導入される必要性があるのではないか。

第三の問題は、企業の行動が何故、規範性を持つのか、持つ必要があるのかという根本的

---

<sup>1</sup> 「企業倫理学とは、複雑な道徳的ジレンマを吟味し、解決するために倫理的諸原理を適用する技術と訓練 (art and discipline) である」(Weiss, 1990, p.7)

「企業倫理学とは、道徳規準に関する研究であり、いかにしてそれが、近代社会において、財とサービスとを生産し、配分するシステムと組織とに適用できるかの研究である」(Velasquez, 1998, p.15)

な問題である。個人が利己心を追求し、企業が利潤を追求するという行為はそれ自体としては問題を含んでいないように見える。問題が生じるのは、利己心、利潤の追求が他者の利害と関係する場合のみであろう。企業にとっての「他者」とは何であろうか。企業活動には、常に「他者」が関係し、この関わりにおいてのみ規範が必要とされるのではあるまいか。

従来の企業倫理学は以上の問題に必ずしも明示的に取り組んではこなかったように思われる<sup>2</sup>。本稿は以上の三つの問題を制度主義の立場により考察する<sup>3</sup>。

## 1. 企業倫理における義務論と功利主義

### 1-1. 企業行動の正しさ

企業倫理とは、企業の行動基準、つまり、企業行動の「正しさ」の基準を意味するが、この場合、企業行動の「正しさ」の基準とは、第一に、効率性または経済合理性、第二に、合法性、第三に、規範性が考えられよう。

企業倫理学において特に問題となるのは第三の「規範」である。第一、第二の意味での「行為の正しさ」を把握することは容易いであろう。第一の効率的な正しさとは、企業が利潤最大化行動を取っていれば、この企業行動は合理的に正しいのであり、この活動において企業が法を遵守していれば、合法的な活動であるので正しい。

しかしながら、規範的な正しさ、倫理的な正しさとなると、これがいかなる意味で「正しい」のかを表象することにはやや困難さが伴う。そこで、企業倫理学では、特定の倫理学説が展開する倫理的諸原理に一致した行動を「規範的」「倫理的」に正しい行為とするのである。この倫理的諸原理として、功利主義と義務論とが企業倫理学において言及されるのが

---

<sup>2</sup> 水谷(1995; 2003)、梅津(2004)、宮坂(1999; 2000)といった我が国の代表的な企業倫理学の文献においても、これらの問題は取り扱われていない。

<sup>3</sup> 制度と経済的腐敗の問題については以下を参照。「制度のもっとも重要な働きの一つは、諸々の取引を機会主義的行動から守ることにあるが、この安全機構は同時に、二つの異なった仕方で使用される。一つは、法的取引を保護し、取引費用を節約する。他方で、法的活動の形式的基準に真っ向から矛盾する取引を実行することにも使用される。腐敗はそのような取引の一つである。」(Lambsdorff, Taube and Scharamm, 2005, p.5)

通例である（これ以外にも、正義論、徳論、権利論などが挙げられる場合もある）<sup>4</sup>。

## 1-2. 利己心と功利主義

「功利」（幸福、利益）を増し、不快・苦痛を減ずる行為が正しい行為であるとする倫理学説は功利主義（Utilitarianism）と呼ばれる。また、行為の結果が「功利」を増したのであれば、その行為は正しいとされるから結果主義とも呼ばれる。

古典的功利主義（イギリスの哲学者ベンサムによる）は、個人の「功利」を総計した社会全体の「功利」を最大にする行為が道徳的に正しい行為としたがその後、諸個人の「効用」は比較できず、従ってそれらを加算できないとする立場が支配的となり（「個人間効用の比較不可能性」）、現在では、個人効用を増大させる行為が合理的な正しさを持つと考えられている。つまり、私的利益を増加させる行為を「合理的」としているのである。ベンサム功利主義は経済学の効用関数の中に生き残っている。「効用最大化」とは、個人はその効用を最大化するような行為を選択することを意味し、これが人間の行為の原理と想定されるようになった。この意味で経済学は功利主義である。現在の功利主義はベンサムの展開した功利主義とは異なり、合理的選択論と呼ばれる。合理的選択論とは以下の内容を持つ。

1. 個人はその人固有の価値観・嗜好（「選好」）を持ち、この嗜好により、何が自分にとって一番価値があるか、二番目に価値があるか、三番目に、等々…の順序づけを行っている（「選好順序」）。
2. この「選好順序」を表現する「効用関数」をもつ。
3. 個人は最大の「効用」を与える行為を選択する（「効用最大化」）。

合理的選択論は、「人間は最大の効用を与える行為を選択することが合理的であるとする考えであり、「最大の効用を与える行為を選択するべきである」と述べている訳ではない。しかし、この理論は、「最大の効用を与える行為を選択することが合理的に「正しい」のであるから、「最大の効用を与える行為を選択するべきである」という規範的な主張に転化し、これが利己心の追求の正当化に使われる。

<sup>4</sup> 何が正しい行為の基準とするべきかに関して義務論の立場から、普遍的道徳、正義、権利、徳、ケアといった概念を用いて説明が行われてきている。義務論に関する議論は、宮坂（1999、83-89頁）を参照。

功利主義的な立場によれば、企業の利潤最大化行動は、苦痛（費用）を最小化し、功利（利益）を最大化にしているという意味で、「正しい」のである。功利主義思想それ自体は様々な内容をふくんでいるので、これを一概に「費用—便益」の枠組みで捉えることは正しくない。

「利益」「善」とは何かに関して様々な議論があるからである。しかしながら、本稿では、上述の合理的選択論を功利主義的思惟としよう。

功利主義の基本的思想は、人間は利己心を追求するということである。利己心の追求が人間行動の原理とされ、利己心追求の行為はこの原理に合致している限りにおいて、「正しい」とされる。この原理を企業行動に直接適用すれば、企業の利潤追求行為は、功利主義的な意味で「正しい」のである。

「人間は利己心を追求する」という考えにおいて注意すべきことは、この原理は、言外に、他人の利害には無関心であることを想定していることである。溺れる子供を助ける行為も、これはその人が「利他的選好」、つまり、人を助けることに喜びを感じる選好を持つとして説明される。他人の利害に無関心に、各個人が自分の利益を追求することが他人の利害に影響するものでないのであれば、それは特に問題とするべきことではないであろう。

### 1-3. 自己利益の追求と他者の利害

他人の利害には無関心であり、自己の利益のみを追求するという想定された人間行動の原理は、次のような「不都合」を生むことがある。

1. 自己利益の追求が、他者の利益を損なう場合。
2. 自己利益の追求が、かえって、利益を損なう結果をもたらす場合。

このような私的利益の追求に由来する不都合を解決すべきものは一般に「規範(norm)」「倫理(ethics)」と呼ばれる行為の基準である。「我々が倫理の領域に入るのは、まさしく、利己心と私の他人に対する義務とが衝突する場所である」(Bowie and Duska, 1990, p.5)。

企業倫理学において、功利主義が正しい行動の基準を与えるものではないと批判されるのは、功利主義が利己心の追求を正当化するからである。従って、倫理を身につけるための最初のステップは「慎慮(利己心)の諸規則と道徳的諸規則とを区別することである」(Beuchamp and Bowie, 2001, p.2)とされ、功利主義は正しい行動の基準とは見なされない。この利己心対倫理の対立が義務論を特徴付ける。このような利己心を否定するものとして倫理を位置づけることには後述するように問

題があるが、ここでは、さしあたり、利己心と規範、倫理とは対立するものであるという思惟の方向性に沿って論を進めよう。

さてここで、規範・倫理とは簡単に、社会的に受容された行動の基準、どのような行動が妥当なもの、正当なものとして社会的に受け入れられ、また、どのような行動は受け入れられないか、その基準を示すもの、と定義しよう。その目的は利己心に由来する不都合、不利益を解消することにあるとしよう。

自己利益の追求に由来する不都合をいかに解消するか、に関して、功利主義的立場から解決の方向性を与えることは可能である。これは、単純な功利主義によるのではなく、「啓蒙された」利己心を行為の基準とするべきであるとする考えである。これは、自己利益の追求を否定することなく、長期的な自己利益の実現という観点から行動するべきであるとする考えであり、「啓蒙された利己心」と呼ばれる。功利主義は目先の利益、短期的な利益を追求せよ、と主張しているのではない。「長期的利益のために」という観点から、短期的な利益を犠牲にし、または断念することも功利主義の立場から正当化される。

しかしながら、功利主義的な立場はそれが利己心に由来するものであるので、啓蒙された利己心でさえ、この自己利益中心性を免れない。従って、利己心に由来する、他者利害を損なうような事態に対して、啓蒙された利己心でさえ、正しい行為の基準を与えるものではないとされる。

啓蒙された利己心であれ、単純な功利主義であれ、それが利己心の追求を正当化し、この正当化が行われる限り、利己心と他人への義務との衝突を引き起こすのであるから、利己心の追求そのものを否定するような倫理的諸原理が必要であるというのは、理解できる。

功利主義的行為の正当化の問題点は、法破りの自由をも功利主義は正当化するという点にある。法や規則を破ることが、自分の利益になるのであれば(法を破ることのコストを差し引いた)、法を破ることが「正しい」行為となる。従って、法を守るという行為もある意味では「見せかけ」であって、功利主義は「真に」倫理的な行為の存在を説明できない。

一般に、利己心を抑制ないし断念する、利己心の追求とは別の行動原理である規範、他人や社会への義務を想定する立場は、哲学的には、義務論(Deontology)として展開される。義務論とは、非功利主義的な、つまり、利己心に由来しない、「義務」の原則を動機とする行為が正しい行為であるとする倫理学説である。義務論の中で、最も有名なものは、普遍妥当的な義務から行為せよ、と主張するカント倫理学である。代表的な論者は、Norman E. Bowie である。Bowie は、カント倫理学から Principles of a Moral Firm を導出し、「道徳的企業」「道徳的企業経営」の提唱した (Bowie, 1991; 1999)。Bowie の主張する「道徳的企業」「カント主義的企業」は、カント哲学原理の企業(ステ

ークホルダー論に基づく)への適用(Principles of a Moral Firm)であるとされる。この適用により、企業は、ある行為が「利益になる」との観点においてではなく、それが「正しい」という義務から行為すべきであるとされる。そしてこの「カント的企業」は経営学理論によって経験性が保障され、更にまた、経済学理論(エージェンシー理論(モニタリングコストの減少)、取引費用論(取引費用を減少させるものとしての「信頼」)によって競争的優位(「費用」の節約)を保ち、かつ道徳的なもの(信頼、協調行動)として構想されている。つまり、Bowie は「正しいという義務の感覚」(義務論)から企業行動はなされるべきであるとしたのである<sup>5</sup>。

#### 1-4. 義務論

義務論とは、自己利益の追求を行動の原理とすることは誤っている、或いは、自己利益の追求を断念または抑制することを行動の原理とするべきであり、自己利益の追求とは違った原理、他人への関心や義務、公正や正義といった社会的規範を行動基準として行動するべきものだという考えである。

企業倫理への義務論の応用は、例えば、「企業経営者は環境に配慮した企業経営を行うべきだ」という行動基準は義務論的な基準となる。この時、環境に配慮した経営が企業利潤を損なうことがあっても、環境に配慮する「べきだ」と理解される(義務論では、行為の結果は行為の正しさとは関係しない)。義務論は今まで仮定してきた「利己的な人間」という人間像とは異なる人間像を前提としている。それは、人間は確かに時として利己的に行動するが、同時に、他人に配慮し、他人の利益を考慮しつつ行動するものであると考える。義務論は社会に対する義務、他人に対する義務といった諸々の義務から、利己心の追求は断念されるべき場合があると主張するのである。

## 2. 義務論の問題点と規則功利主義

義務論を企業倫理の行動基準とするべきであると主張する研究者は多い<sup>6</sup>。それは義務論が利己心に由来しない、普遍妥当的な行動の原理であり、このために、上記のような利己心の追求に由来する不都合を解消でき、また、普遍妥当的であるがために、企業構成員にも適用できる、という考えがその根拠になっている。上述のように、費用と便益を比較し、利益を最大化するように行動せよ、という功利主義は法を破ることを正当化する可能性を含んでいる。従って、功利主義に代わり、義務論、とりわけ、カント義務論を企業の行動指針とするべ

<sup>5</sup> カント義務論の企業行動への適用をあまりに「抽象的」と批判したのは、Stark (1997)である。

<sup>6</sup> 以下の文献を参照。Donaldson (1982)、Freeman (1984)、宮坂(2000)、De George (2000)

きであるとする経営学者、倫理学者は多い。しかしながら、また、義務論も問題点を含んでいる。

以上の義務論の問題点は次の二点にある。第一に、個人々が、普遍妥当的な規則に従うことが常に保証できるか、第二に、普遍妥当的で、その意味で抽象的な規則を、企業という社会関係に置かれた個人にそのまま適用できるか、という問題である<sup>7</sup>。

## 2-1. 「規則を守る」ということ

規範、法といった行為の基準を考える場合、問題となるのは、人がある規範や法に従う保証はどこにあるのかということであろう。人が規範、法に従うことを「規則(ルール)の執行(enforcement)」という。この言葉を使うと、上記の問いは、規範の執行はいかに保証されるか、という問題になる。

普遍妥当的な倫理諸原理、諸原則は定義上、全ての個人行為を律すべき行動規範であるが、普遍妥当的なルールに全ての個人が従うという想定は、常に、そのルールに従わないことによる個人利益の実現という誘因を含んでいる。

これは、全ての人間が同一のルールに従うべき状態において、その中の一人の人間がルールに従わない場合、後者の個人利得は、ルールに従う場合よりも大きいことがあるからである。つまり、一定のルールは常に、ルールを破ることによる個人利得の獲得の誘因をも与えるのである。このような形での個人利得獲得の行為は機会主義、すなわち、「巧妙な手口による自己利益の追求」と呼ばれる。従って、この「一定のルールに全員が従う」ということを予め想定することはできない<sup>8</sup>。

この問題を明瞭な形で示すのが、「フリーライダーと集合行為」問題と呼ばれる問題である。ここで、規範は集合財、つまり、生産・供給するには費用がかかるが、費用を負担しない人でも便益を享受できるような財(「非排他性」をもつ)であるとしよう。フリーライダー(「ただ乗り」とは、費用を負担しないで、便益のみを享受する人を言う。以上の観点から、義務という規範を考えると、以下のようなフリーライダーと集合行為の問題が生じる<sup>9</sup>。

<sup>7</sup> この点を明白にしたのは、共同体主義を主張する Solomon (1993) である。

<sup>8</sup> 機会主義的行動の概念は取引費用の経済学の重要な概念である。宮本 (2004, 22-31 頁) の説明が平易である。

<sup>9</sup> 「ある一集団の個人の数少数でない場合、あるいは共通の利益のために個人を行為させる強制もしくは他の特別な工夫がないかぎり、合理的で利己的な個人は、その共通のあるいは集団的利益の達成をめざして行為しないであろう……もし大規模集団の成員がかれらの個人的福利の最大化を合理的に追求するならば、次の場合を除いて、かれらの共通の、あるいは集団の目的を助長するように行為しない

1. 「(機会主義的に)自己利益のみを求めて行為する」と仮定すると、「自分以外の全ての人間が規範に従い、自分だけは従わない」ことが最も大きな自己利益となる(費用を負担しないで、便益のみを受ける)。
2. しかしながら、「私」が、「(機会主義的に)自己利益のみを求めて行為する」と、「他人」もまた「(機会主義的に)自己利益のみを求めて行為する」ことになり、結局、誰も費用を負担しない。
3. 以上から次のような集合行為問題が生まれる。集団の成員が合理的で、利己的であると仮定すると、集団目的の達成のために行わない。なぜならば、集合財は非排除性という性格を有するので、費用を負担しなくとも、便益を享受することができるからである。費用を負担せずに便益を享受できるのであるから、利己的個人はフリーライダーとなるのが合理的である。成員の全てがあるいは大半がフリーライダーとなれば、集合財は供給されない。
4. よって、規範は提供されず、規範に従う人は誰もいない。

以上の「フリーライダー」問題が示しているのは、「ルールに従った行為を行うにはコストがかかる」という事実である。ある個人が、ルールに従った行為を行うためのコストと、全員がルールに従った場合に帰結する結合便益の一人あたりの便益を比較し、ルールに従わない場合の個人便益が結合便益の一人あたりの便益よりも大きいと想定されるならば、この個人はルールには従わない、というのが純粹に経済学的な考えである。義務論的立場は、そもそも、便益と費用の比較という観点を誤りとするのであるから、以上のようなフリーライダー問題は生じないとするのであるが、費用と便益との比較による行為決定は、事実上の行為の原理として存在するのであるから、これを「誤った」とすることはできないであろう。

## 2-2. 企業における個人

義務論に対する第二の批判は、抽象的な個人に妥当する倫理的諸原理をそのまま企業という特殊な社会関係の中に置かれた個人に適用できないとするものである。

---

であろう。つまり、彼らにそのような強制が存在する場合、あるいは、集団目的達成にかかる費用や負担は集団成員が担うという条件で、共通のないしは集団の利益とは異なる別個の誘因が個別的に集団員に与えられる場合である。」(Olson, 2003, pp.2-3)



古典的な論文である Car (1993) は、個人倫理と企業における個人の行動規範とは別物であり、企業における個人は、「ゲームに勝つこと」がその行動規範であると主張したことにより、批判の対象となることが多いが、この論文の意義は、その結論は別にして、個人倫理と企業内個人の行動規範とは異なるものでありえるという認識を示したものとしては評価できよう。つまり、この論文は、「私個人の倫理観、規範、良心からすればこのような行動は取らなかつたであろうが、組織人、企業人としてはこうせざるを得ない(得なかつた)」という個人倫理と企業内個人の行動規範とが対立する事態が予想されることを示しているのである<sup>10</sup>。

また最近では、Jackall (1988) が、企業人固有の倫理特性を「官僚主義的倫理 (bureaucratic ethics)」とした。Jackall はさらに、企業という場を離れた個人の倫理観、規範、道徳とは異なるものであると主張し、この個人の倫理観と「官僚主義的倫理」との乖離を「通常の倫理を括弧に入れること」と表現した。ナッシュ均衡とパレート最適とが合致しない場合、個人の選択行為を変化させ、集団効率性を実現させるための「強制力」を企業組織のもつ階層性としたのは、Miller (1992) である。「企業組織が市場に比して優れているのは、個人の選好を変え、相互に首尾一貫したパターンへと統合する階層性の優れた能力の故である。」(Miller, 1992, p.94)

三人の著者が示唆していることは、企業組織においては、個人の「通常の倫理」と企業内個人の行動規範とは異なることがある、むしろ異なることが通例であるという事態の認識である。

我々はここで、通常の個人倫理と企業内個人の行動規範が乖離する可能性がどこから生まれるのか、また、何故、個人の倫理観とは異なる企業内個人の行動規範に従うのか、或いは、企業組織が個人の行為選択に「より強く」影響するのかを議論の出発点とせねばならないであろう。

### 2-3. 規則功利主義

以上のような義務論、功利主義双方の孕む問題に対して、「義務論的なルールを功利主義的な立場から説明する」規則功利主義の考えが生まれた。規則功利主義 (Rule Utilitarianism) とは、各個人は純粋に利己的な満足のみを追求するが、すべての人々の利益を向上させるルールに服することによって、一定の義務を他者のために履行し、自分の利益を実現する、という考えを言う<sup>11</sup>。

<sup>10</sup> 「行動は二つの全く異なり、時には両立しえない標準に服従させられる。社会的行動は効率性という基準に従うが、個人の行動は通常のモラル基準に従う」(Ladd, 1979)

<sup>11</sup> 「合理性とは行為ではなく、行為の規則に関係する。規則が合理的であるのは、その規則に従うことにより、エージェントがその期待効用を最大化することができる場合に限る」(Rowe, 1989,

全ての行為の動機を利己心とした場合、行為の規則・規範に従うことにより、より多くの利益を得ることができる場合がある。つまり、規則・規範に従った方が、従わなかった場合よりも、自己の利益を実現できる場合がある。これにより、利己心の追求に由来する「不都合」を解消できる。

規則功利主義は、第一に、人間の行為の原理として利己心の追求を否定しない、第二に、この利己心があるがために、一定の「ルール」に従う。ルールを守ることが利益になるので、上記のフリーライダー問題の生じる誘因を減少させる、第三に、他人への義務の遂行という義務論的要請を満足させる、という利点を持つ。

よく知られた規則功利主義による規範の生成論は、繰り返し囚人のジレンマである。繰り返し囚人のジレンマにおける協調行動、信頼を行為規準とした(黙秘、黙秘)は、ルールに従うことが利益になるのであるから、義務論的規範論よりも規則を守る誘因が強い。従って、集合行為問題が生じる度合いは低い。この「繰り返し囚人のジレンマ」ゲームは、特定の個人間で相互関係が継続されれば、ある種の規範が生じることを示している。企業は共通目的をもつ人間の集団であるので、これを「グループ」と見ることができる。このグループ内で諸個人の相互関係が継続されれば、やはり同様の規範が生じるであろう。つまりこれは、企業という組織内で、長期的継続的な人間の相互関係から、単に法的な関係ではない、規範的な関係が生じることを意味している。

規則功利主義は、第一に、個人の行為の主要な原理としての利己心の是認、第二に、利己心の追求の結果として一定の「ルール」が生まれるという把握から、個人がルールを守る誘因による機会主義の克服という主張を含んでおり、この意味で、義務論的規範論よりも実践的である。しかしながら、その限界は、功利主義的な「費用—便益」論を論理の基礎としている点にある。この「費用—便益」論は、規則功利主義的な規則さえ破ることを正当化しえる。この意味で、規則功利主義は企業行動の「正しさ」を完全には保証するものではない。

### 3. 企業倫理と制度

以上、功利主義、義務論、規則功利主義を考察してきた。本稿の最初に挙げた問題は、倫理的諸原理、諸原則を、企業を構成する個人に直接適用できるその根拠とは何か、という問題であり、第二に、倫理的諸原理を企業および企業構成員が遵守する、その保証はどこにあ

なのか？ということであろう。これらの問題は第三のより基本的な問題に通じている。それは、企業が規範的行動をそもそも取り得るか、取らねばならないその理由は何かという問題であった。

前節までの考察により、普遍妥当的な倫理的諸原理、諸原則を、企業を構成する個人へと直接適用することはできず、また、それらの諸原理、諸原則は「規則に従うコスト」という考えを導入すると、規則に従う保証は必ずしも明白ではないことがわかった。

我々は、倫理的諸原理の企業内個人への適用という考えを捨て、企業という特殊な社会関係の中に置かれた諸個人間の行為の調整様式という概念を導入したい。ここに提示する新たな議論は「倫理＝制度」論である<sup>12</sup>。

「倫理＝制度」論とは以下のような一連の考えを示す。

第一に、諸個人の利己的行為から出発する。あるいは、利己心の存在を前提とする。

第二に、利己心の追求の結果生じ得る不都合は、利己心の追求を調整するルール＝規範を生み、このルールに従った行為から帰結する「状態」が生じる。

第三に、諸個人の利己的な行為を調整し、ある社会状態を生み出すようなルール＝規範を「制度」とする。制度とは従って「諸個人間の行為の調整様式」である。

第四に、企業組織は、この行為の「調整」が行われる特殊な社会関係である。

第五に、企業の利潤追求が上述の不都合を生み出す場合には、同様に、企業行動の調整様式としてのルール＝規範が発生する。

制度は、行為が、行為者同士が他の行為者の行為について相互の期待に依存して行われる状態において、コンフリクトの調整という機能を持つ。この状態は、行為が社会的行為であることを意味する。

### 3-1. 制度と集合行為

経済学において制度とは、最も抽象的には、複数の行為者間の明示的または暗黙的な合意または契約による規則(ルール)(Ostrom, 1990, p.51 ; Furubotn and Richter, 2000, pp.140-44, pp.156-60)とされるが、倫理または規範はこの意味で制度である。我々の立脚する制度主義は、倫理を制度と見る。制度主義によれば、倫理とは、人間の利己的な行動から帰結する利害の対立の調整様式としての一定のルールと定義される。

<sup>12</sup> 新制度派経済学からの企業倫理へのアプローチは、Wieland (2000)を参照。

本論では制度を共有された「了解」に基づいた、複数の行為者間に成立する行為基準 (standards of conduct) を意味するものとしよう。行為基準とは「習慣・慣習」(社会的関係)、「法と慣行、伝統、倫理」(社会的秩序)、権威・命令関係(団体行為)といった、社会的に、つまり、相互に関連した諸個人の間で、受容された行動の原理を意味する。これらの意味内容が行為者によって理解、了解され、またこれらによって諸個人の行為がパターン化されることにより、個人行為は集合行為 (collective action) 、つまり、規則に従った行為となる。

制度は「フォーマル」なルールおよび「インフォーマル」なルールに分類される。前者は「法」= (法律、行政諸規則、定款、規約など、その意味内容が明示化されており、その理解が行為者間で共有されているもの)であり、後者は「慣行(コンベンション)」(伝統、慣習、道徳的規範・倫理といった、明文化されてはいないが、その意味内容に関して暗黙の了解があり、これが行為者間で共有されているもの)である。本論では行為規準は行為規則 (rules of conduct) と行為規範 (norms of conduct) とからなるものとしよう(前者は「法」に、後者は「慣行」に対応し、「規範」は「慣行」の中に含まれる)。

この二種類の分類はそれぞれの執行 (enforcement) メカニズムの違いに由来する。ヴェーバーを援用すれば(ヴェーバーは行為の「主観的意味」とその行為の行われる蓋然性を最も強調した社会学者である)、「慣行 (Konvention) 」は「その効力が、ある特定のサークル内部における違反が比較的一般的な、実際それと感ぜられるような非難を招くという可能性により外的に保証されている」(Weber, 1985(a), S.17. 54頁) のに対し、「法 (Recht) 」は「その効力が、遵守の強制や違反の処罰を本務とする専門スタッフの行為による肉体的あるいは精神的な強制の可能性によって外的に保証されている」(Ibid., S.17. 同上、55頁) 秩序を意味する。

道徳的規範(morality)とは慣行の中でその「効力」が「内的に保証されている」(Ibid., S.18. 同上、57頁)ものを指す。規範のこの「効力」は「義務」と呼ばれる。経済学的にはこれは「ルールの自己執行」とされるが、

「慣行」と「規範」との区別は、その執行メカニズムが「義務の感覚」を伴うかどうかの違い、従って、外的な非難か内的な「非難」かの違いに由来する。

執行メカニズムの違いという考えは「行為の蓋然性」という概念に結びつく。期待の根拠としては「法」が最も拘束力が強いのであるから、合法的な行為が選択される蓋然性は高い。「慣行」は法よりも拘束力が弱いのであるから、慣行的な行為の蓋然性は合法的な行為よりも低いであろう。上記の引用にあるように、「慣行」および「法」の執行は「Chance (蓋然性)」の問題である。「行為は特定の『期待』を基準に合理的に行われる事ができ、それ故に、一人一人の個人に特定のチャンスを与

えることができる」(Weber, 1985(b), S.440. 34 頁)。従って、個人が行動基準を遵守する確率は蓋然的なものとなる。

法も慣行もある「サークル」内部でのみ拘束力をもつ。このサークルは「準拠集団(reference group)」と呼ばれる。個人の意見、態度、判断、行動などの基準となる枠組みを準拠枠といい、この枠組を提供する集団を準拠集団という。準拠集団は逸脱と遵守にサンクションを与える規範的機能を有する。二人の人間の間で交わされる約束はこの二人を準拠集団とし、最も広い準拠集団は社会であり、企業もまた企業を構成する個人にとってはこの準拠集団である。

制度は行為のルールなのであるから、行動基準を意味している。ここから我々は視点を個人行動にではなく、集団行動へと移すことになる。個人は、一定のルールを遵守することにより、その行為は個人行為ではなく、社会的行為または集合行為となるからである。従って、個人の価値観、規範意識がどうであれ、行為の正しさはこの価値観、規範意識からではなくて、ルールに合致しているかどうかが行為の正しさの基準となる。

企業倫理学への制度主義の導入は、倫理学一般が想定する人間とは異なった人間像を提示する。上記で、制度とは、行為の基準であり、人間の利己的な行動から帰結する利害の対立の調整様式としての一定のルールであると述べたが、これは、利己心の解消を意味しない。制度が行為規準として生成するのは、利己心があるがためである。超人的な道德能力や無限の利他心を前提とすれば、制度は無意味なものとなろう。個人の道德能力は限られており、人間は倫理的でもあるが同時に利己的でもあるからこそ、制度が行為の基準として生成する。しかし他方、個人が全く倫理性を欠いていることも意味しない。少なくとも、利害の対立する他人がある行為規準に従うのであれば、自分もそれに従おうという他者志向性を持っていることを意味している。このような個人の在り方は限定倫理合理性 (Bounded Moral Rationality) の概念<sup>13</sup>で示されるであろう。

### 3-2. 企業とは制度である

制度は、意図的なもの・人為的なものと意図されざるもの・自然発生的なものに大別される。慣習、伝統、規範は自然発生的な制度であり、団体や組織は意図的、人為的な制度である。両者の区別は必ずしも確定したものではなく、例えば、法は自然発生的なものとな人為的なものの双方を含む。

<sup>13</sup> 限定倫理合理性(Bounded Moral Rationality) に関しては、Donaldson and Dunfee (1999, pp.28-33) この概念はサイモンの「限定合理性」に由来する。Donaldson and Dunfee の論理の根幹もまた「契約」であるが、古典的な社会契約論に基づいている。

上記の区別はまた、抽象的な行為基準と行為基準に従う行為主体の区別にも言い得る。慣習、伝統、規範は、自然発生的な抽象的な行為基準である。

制度の中で、意識的な目的をもち、この目的の実現のために複数の行為者の協働—権威による行動の調整—がなされるものは組織と定義されよう(バーナード、2002、76 頁)。いうならば、制度には、ルールとしてのそれと、ゲームのプレイヤーとしてのそれがあることになる。この二つは、制度的環境(institutional environment)と制度的布置 (institutional arrangements)として区別されることがある(Rutherford,1994, p.51)。

この「意識的な目的」が利潤の獲得である時に、その組織は私的企業である。従って、企業とは制度である(しかしながら、企業は共同体とは異なる。共同体とは自然発生的であり、意図的な目的をもたない)。

### 3-3. 調整による選好の変化

制度主義の立場からは企業は制度の一つであるが、これは更に、企業をある種の行為基準の総体と見ることを意味する。つまり、企業とは、企業構成員間の明示的または暗黙の合意または契約の総体であるということである。

制度は、一般に、行為の基準として、個人の選択行為をその合意内容により変化させる。つまり、複数の行為者間に合意または契約がなされるということは、行為者はこの合意または契約の意味内容に従った行為を取ることが予想されるということであり、行為は一定程度まで、この合意または契約の意味内容に制約されるということである。

従って、企業を企業構成員間の明示的または暗黙の合意または契約の総体として見れば、当然、企業内個人は、企業を離れた個人とは異なった合意または契約に従った行為を取ることが予想される。つまり、企業内個人は、抽象的に把握された個人のもつ選好とは別の選好を持つことになる。バーナードはこの選好の変化を「調整」と呼んだが、バーナードの組織についての有名な定義:「組織とは、意識的に調整された人間の活動や諸力の体系である」(バーナード、2002、76 頁)の意義は、企業組織とは各構成員の選好を変化させ、調整する制度であるとの認識を示したことにあろう。

明示的または暗黙の合意の意味内容に従うことが、選好の変化をもたらすとすれば、企業構成員は、自然人格とは別の人格、組織人格を持つことになる<sup>14</sup>(同上、91 頁)。つまり、構成員は、個人として持っている価値観、意志、行動様式とは異なる、共通目的実現に必要とされる価値観、意志、

<sup>14</sup> 「組織人格」については、バーナード (2002、91-92 頁)

行動様式へと制度により誘因されるということである<sup>15</sup>。

経営者が企業組織の中で重要な地位を占めるのは、共通目的の実現のための、この調整による選好の変化は権威体系を必要とするという点にある。階層関係にある下位の構成員は上位の構成員の権威(命令、指揮、管理)を一定の範囲において受容する(「無関心圏」)。この受容は「選好」の変化と言い得るであろう(同上、175頁以下)。

個人は企業制度に加わる以前に、一定の倫理観、価値観を身につけているであろうが、決して完全に倫理的にはなれない。普遍妥当性を主張する倫理学説は、常に倫理的であろうとするが、決して完全には倫理的にはなれない、という限定倫理合理性の前に説得力を失う。

個人が限定倫理合理性を持ち、企業が個人の選好を変化させる制度であるならば、この限定倫理合理性をより倫理的な方向に導く企業の制度設計は可能である。しかしまた、同時に、個人の選好を変化させ、反倫理的な行動規範に従わせることも可能である。この場合、企業の行動規範は、そのまま倫理的であるということとはできないであろう。

限定倫理合理性は利己心と倫理との対立を意味している。また権威による行動の誘因は構成員の「受容圏」に限定されている。各構成員は人格固有の価値観、意志、信条を持つ。権威の受容圏を超えた命令、指揮、管理に直面した場合、個人人格と組織人格の対立、組織内の規範の対立が生じるであろう。この企業内部における規範の対立こそが企業倫理を成立させる固有の状況であろう。これは利己心と倫理との一般的対立の場面ではない。

### 3-4. 企業と外部

今までは、企業内部における合意または契約について述べた。企業と外部の関係とはどのようなものであろうか。企業が「外部」に関係するのは、企業活動には外部性があるからである。企業活動に外部性がある場合、企業活動が直接他者の利害に影響するのであるから、この外部主体を「外部ステークホルダー」と位置づけることができる。

<sup>15</sup> 組織では、共通目的の実現のために調整される必要がある。この調整は、人々が選ばれた人間の「権威」(「権威者」=「経営者」)に従うことによりなされる。「調整」とはバーナードによれば、「心的状態、態度、或いは動機を改変」(バーナード、2002、147頁)することであり、人々の努力を「協働体系へと貢献しようとする意欲」を生み出すことであるが、これには以下の二種類がある。「誘因の方法」(同上、145頁)と「説得の方法」(同上、148頁)である。

企業利害と他者の利害とが対立する場合、つまり、企業活動が負の外部性を持つ場合、この対立の調整様式の一つは、法であるが、他の一つは、「交渉」であり、更には、倫理である。

企業倫理学は、企業活動には外部性があり、その外部性の解消には、ステークホルダーとの交渉による合意が必要であるとするべきであろう。この交渉による合意は、明示的であれ暗黙であれ、企業とステークホルダーの間には「契約」関係が存在することを示している<sup>16</sup>。

更に、企業活動に外部性の存在することの認識は重大である。一般にあるグループ内のみで、行動の基準を「倫理的に正しい」と評価することはできないであろう。あるグループ内での行動基準を「倫理的に正しい」と評価するには、ある外部参照枠が必要である。例えば、結託、談合もまた或るグループ内での行動基準であるが、これが「不正である」「正しくない」とする判断根拠は外部、つまり、制度的環境である法、規範を参照してのみ可能である。

#### 4. 企業と社会規範—「社会的関係への埋め込み」と関係契約—

第三の問題に移ろう。企業行動が「外部性」を持つということは、別言すれば、企業と社会との間には「関係」があるということである。

企業活動は社会の中に「埋め込まれている」とみなすことができる。つまり、企業は単に経済行為により社会と関係し、法により社会に拘束されていると考えるのではなく、経済行為は広範な社会的関係(社会的ネットワーク)の中に「埋め込まれている」と考えられる。従って、このような「埋め込み」においては、企業の「外部」といったものは存在せず、企業は社会の「中」で行動する<sup>17</sup>。

---

<sup>16</sup> 企業とステークホルダーとの関係は「受託義務」によって説明するのが通例である (Freeman, 1984)。倫理諸原理の適用可能性は、倫理的諸原理が個人の行為に適用できるように、企業もまたモラル主体であるから、企業の行為にも適用できるという考えによって正当化される。この「モラル主体」としての企業を具体化した企業概念が社会的企業またはステークホルダー企業である。ステークホルダーアプローチは、現代企業においては、プリンシパル(株主)—エージェント(経営者)の間の受託義務(利潤最大化)以外に、従業員、供給者、消費者、地域社会、更には、国家、環境に対してさえ、「受託義務」を負っているという思想である。このアプローチによれば、企業の目的とは、利潤最大化ではなく、各ステークホルダーの利害を調整する、或いは、各ステークホルダーの利害を「等しく」考慮し、調整することであり、経営者はこれらのステークホルダーから、この目的の実現のための「受託義務」を負っているとする。

<sup>17</sup> 「社会的関係への埋め込み」については、グラノヴェッター(1998)を参照



社会の「中」で行動する企業は、当然、準拠集団である社会の規範に従った行動をすると予想、期待される。企業とそのステークホルダーとの関係を法的な関係のみに限るとすれば、ステークホルダーの範囲は狭まったものとなる。企業活動が社会的関係の中で行われているとすれば、社会は企業行動に対し、一定の期待を抱くであろう。企業もまたこの期待が社会によって抱かれていることを知り、行動する。

では、このような「社会的関係の中に埋め込まれた」企業の行動への拘束力はどのように説明されるのであろうか。約束なり契約の当事者の置かれている社会関係の中から生じる期待あるいは規範により、また違反した場合の非法的なサンクションによりその拘束力が与えられる場合、この種の契約を「関係契約(relational contract)」と呼ぶ<sup>18</sup>。「関係契約」の考えによれば、あらゆる契約がその背景をなす社会関係の中で初めて意味を与えられる(内田、2004、30-31頁)<sup>19</sup>。

企業は様々な相手に対して、様々な契約を取り結んでいる。意識することは少ないが、企業と消費者との関係は売買契約である。日常的にある店で商品を購入する場合、それが売買契約の執行であることを意識することはない。取引相手との間には取引契約がある。企業と従業員との間の関係は雇用契約による。企業と経営者の間には委任という契約関係がある。これらは全て法的な意味での契約であるが、関係契約の概念はこのような法的な契約を含む広範な非法的契約が企業とそのステークホルダーとの間に取り交わされていることを理解させる。企業行動に関して、行為に関する相互の期待が企業と社会との間に成立していれば、関係契約が成立していると思なすことができよう。従って、企業と社会との関係契約が企業活動の全てに拘束力を与えることになる。この場合、企業活動を単に法的な観点からのみ見ることは正しくない。企業と社会との間に関係契約が成立しているとすれば、企業は社会規範に従うべきであるということになる。

企業が何故、法にのみ規制されるのではなく、社会規範によってもその行動が律せられるのは、企業は社会との間に関係契約を取り結んでいるからである。この種の契約は非法的ではあるが、拘束力はある。社会的関係への埋め込みと関係契約の二つの概念が、企業の行動が何故、規範性を持つのか、持つ必要があるのかという根本的な問題に回答を与えるのである。

<sup>18</sup> 「関係契約」の概念は、Macneil(1980)が提唱した。

<sup>19</sup> 「未来の交換に向けた企画として、広く契約を捉えると、その中には、約束を中核とする約束的契約とそれ以外の非約束的契約とがあることがわかる。後者においては、約束の代わりに当事者の置かれている社会関係が企画において重要な役割を演じるので、マクニールはこれを『関係的契約』と名付けた」(内田、2004、57-58頁)

おわりに。

企業倫理が存立するその根拠は、企業と社会との間に一定の「契約」関係があるが、この「契約」とは法的契約のみならず、非法的な契約をも含むものである。このような非法的な契約を「社会規範」と見なすことは許されよう。この社会規範の中身が何であるのか、その具体的な形態は何であるのかは、企業の置かれた当該の社会によって異なるものであろう。社会が異なれば社会規範も異なるという論点は、倫理相対主義の名によって知られているが、この相対主義の克服のための方法に関する研究は別稿に委ねたい。

### 参考文献

内田貴 (2004) 『契約の時代』 岩波書店

梅津光弘 (2004) 『ビジネスの倫理学』 丸善

グラノヴェッター、マーク (1998) 「経済行為と社会構造:埋め込みの問題」 『転職』 渡辺深訳、ミネルヴァ書房

バーナード、チェスター (2002) 『経営者の役割』 山本安次郎他訳、ダイヤモンド社

水谷雅一 (1995) 『経営倫理学の実践と課題』 白桃書房

水谷雅一編著 (2003) 『経営倫理』 同文堂出版

宮坂純一 (1999) 『ビジネス倫理学の展開』 晃洋書房

宮坂純一 (2000) 『企業は倫理的になれるか』 晃洋書房

宮本光晴 (2004) 『企業システムの経済学』 新世社

Beuchamp, T., and Bowie, N.E. (Eds.), 1999. *Ethical Theory and Business*, Sixth Edition, Prentice-Hall, New Jersey

Bowie, N.E., and Duska, R.F., 1990. *Business Ethics*, Second Edition, Prentice-Hall, New Jersey

Bowie, N.E., 1999. *A Kantian Perspective*, Blackwell

Bowie, N.E., 1991. Business Ethics as an Academic Discipline, in: Freeman, R. (Ed.), *Business Ethics The State of the Art*, Oxford University Press, Oxford

Carr, A., 1993. Is Business Bluffing Ethical? In: White, T.I. (Ed.), *Business Ethics A Philosophical Reader*, Prentice-Hall, New Jersey

- De George, R.T., 2000. *Business Ethics*, Prentice-Hall, New Jersey (デ・ジョージ『ビジネス・エシックス』安永幸正、山田経三訳、明石書店、1997年)
- Donaldson, T., 1982. *Corporations and Morality*, Prentice-Hall, New Jersey
- Donaldson, T., Dunfee, T.W., 1999. *Ties that binds*, Harvard Business School Press, Cambridge
- Freeman, R.E. (Eds.), *Business Ethics The State of the Art*, Oxford University Press, Oxford
- Freeman, R.E., 1984. *Strategic Management : A Stakeholder Approach*, Oxford University Press, Oxford
- Furubotn, E., Richter, R., 2000. *Institutions and Economic Theory The Contribution of the New Institutional Economics*, University of Michigan Press, Ann Arbor.
- Hardin, R., 1982. *Collective Action*, The John Hopkins University Press, Baltimore
- Ladd, 1979. Morality and Idea of Rationality In Formal Organization ,in: Donaldson, T., and Werhane, P.H. (Eds.), *Ethical Issues in Business*, Prentice -Hall, New Jersey, pp.102-13.
- Lambsdorff, J.G, Taube, M., and Scharamm, M. (Eds.), 2005. *The New Institutional Economics of Corruption*, Routledge, London and New York
- Jackall, R., 1988. *Moral Maze The World of Corporate Managers*, Oxford University Press, Oxford
- Rowe, N., 1989. *Rules and Institutions*, Ann Arbor, The University of Michigan Press, Michigan
- Macneil, I. R., 1980. *The New Social Contract: An Inquiry into Modern Contractual Relations*, Yale University Press, New Haven and London
- Miller, Gary J., 1992. *Managerial Dilemmas The Political Economy of Hierarchy*, Cambridge Press, Cambridge
- Olson, M., 2003[1965]. *The Logic of Collective Action*, Cambridge, Harvard University Press, Cambridge
- Ostrom, E., 1990. *Governing the Commons*, Cambridge University Press, Cambridge
- Rutherford, M., 1994. *Institutions in Economics The Old and the New Institutionalism*, Cambridge University Press, Cambridge
- Solomon, C., 1993. *Ethics and Excellence*, Oxford University Press, Oxford
- Stark, A., 1997. What's matter with business ethics? In: Donaldson, T., and Dunfee, T.(Eds.), *Ethics in Business and Economics* ,Vol.II, Ashgate, pp.491-97.
- Taylor, C., Rosenthal, B., and Buchholz, R.A., 2000. *Rethinking Business Ethics A Pragmatic Approach*, Oxford University Press, Oxford (ローゼンタール、ブッフホルツ『経営倫理の新構

想』岩田浩他訳、文眞堂、2001年)

Velasquez, M.G., 1998. *Business Ethics*, Forth Edition, Prentice-Hall, New Jersey

Weber, M., 1985(a)[1922]. Soziologische Grundbegriffe, in *Wirtschaft und Gesellschaft Grundriss der Verstehenden Soziologie*, 5<sup>th</sup>. Ausgabe, J.C.B.Mohr, Tübingen (ヴェーバー『社会学の根本概念』清水幾多郎訳、岩波書店、1981年)

Weber, M., 1985(b) [1913]. Über einige Kategorien der verstehenden Soziologie', in *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*, J.C.B.Mohr, Tübingen (ヴェーバー『理解社会学のカテゴリー』林道義訳、岩波書店、1980年)

Weiss, J., 1990. *Business Ethics A Stakeholder and Issues Management Approach*, Second Edition, The Dryden Press

Wieland, J., 2000. An Institutional Approach to Business Ethics, In: Koslowski, P. (Ed.), *Contemporary Economic Ethics and Business Ethics*, Springer, Berlin and New York