

ドイツにおける企業倫理

松 田 健

1. はじめに

近年、わが国においても企業倫理の必要性に高い関心が集まっている。その主たる理由としては、頻発する企業不祥事があげられよう。すなわち、自治体を巻き込んだ贈収賄、有名食品メーカーや老舗の飲食業による食品表示や製品・サービスの安全・安心確保に関わる問題の多発、あるいは公共財の提供者たる電力会社などにより引き起こされた企業不祥事事件が頻発していたことに対して、国民の多くが不安やこれを是正していく必要性を感じているのではないだろうか。

これらの事件では、およそ考えられないような非倫理的な行動を企業がとっていたということのみならず、そうした企業が、自らが起こした事件の隠ぺいを図っていたことも明らかとなり、これがマスコミを通じて数多く公表され、多くの国民が非常に大きな衝撃を受けた。こうした事件の大半は、不祥事、すなわち「めでたくないこと／喜ばしくないこと」などとよべるものではなく、むしろ明らかな企業犯罪として位置づけられることから当然処罰の対象となる。しかしそれにもかかわらず、こうした企業不祥事は未だに後を絶たない。

重大な企業不祥事の頻発を受け、日本経済団体連合会（以下経団連と表記）は「企業倫理徹底のお願い」という文書を2008年9月16日に御手洗富士夫会長名で発表している¹⁾。

この文書では、まず企業を「社会や消費者からの信頼と共感に支えられている」ものとして位置づけている。その上で、企業不祥事の頻発に対する国民の関心の高さを指摘し、社会や消費者からの信頼と共感を得るためにも、企業不祥事の芽を早期に摘み取ることが求められ、そのためには経営トップのリーダーシップによる事業活動全般の総点検が必要であるとして、「経営トップの責務としての企業倫理の確立」を促している。

加えて同文書では、「ステークホルダーとの双方向の対話」をキーワードとして、行動指針の策定、企業倫理担当部署の設置ならびに企業倫理ヘルプラインの開設等、具体的な企業倫理の徹底に向けた社内制度の整備を推奨するとともに、制度の実効性を高めるためには、従業員の意識改革を図ることが重要であるとして、これを会員各社に要請している。

1) (社)日本経済団体連合会「企業倫理徹底のお願い（2008年9月16日）」日本経済団体連合会 HP、
<http://www.keidanren.or.jp/japanese/news/announce/20080916.html>（最終アクセス日、2008年11月29日）。

このような文書を経団連がわざわざ発表しなければならない理由のひとつには上記のような企業不祥事の頻発があげられよう。しかし、カルテル、入札談合、贈収賄あるいは知的財産権侵害といった不正な競争手段を用いて活動をする企業や、企業が持つ本来の機能を忘れ、あくなき利益追求のために情報の非対称性を悪用した有害商品や欠陥商品を販売したり、あるいは誇大・虚偽広告などにより、消費者を欺いて経済的利益を追求する企業は今になって出てきたわけではなく、昔から存在していた。なぜ近年になり、企業倫理への関心が高まってきているのであろうか？

ひとつ言えることは、先進国を中心とした各国における企業倫理への社会的関心の高まりの背後には、企業不祥事の頻発そのものに加え、企業による不正な行為に対して社会の受け止め方が大きく変容したことがある。

欧州を例にとれば、従来から欧州では企業倫理の観点からも自然環境保護への関心が高かった²⁾。しかし近年ではこうした点のみならず、企業倫理そのものに焦点を当て、公正な競争が担保される社会システムの構築が志向されている。これは1990年代以降、質的および量的に利害関係者の範囲が拡大するなかで、EUの地理的拡大と歩調を合わせて市場経済体制の拡充を志向してきた欧州諸国が、グローバル化とローカル化という相反する目標を追求してきたことと強い関係がある。公正な競争が担保されることにより、グローバルに展開する企業を輩出し、またそれらを受容する社会システムの構築が求められるようになったからこそ、その反面で欧州社会は足元の地域社会の安定にも注力しなければならなくなった。信条、宗教などの相違から生じる多くの問題点のみならず、労働者がさまざまな人種から構成されるようになり、また労働形態や消費者も多様化する中で、欧州企業も以前では顕在化しなかった多様な問題点を課題事項として認識することが求められ、また社会も企業自身による課題事項の解決に向けた取り組みを厳しく監視するようになってきている。

とりわけ2008年の夏以降に顕在化した世界的な金融危機のなかで、企業と社会との関係を再度確認する必要性が顕著になってきている。市場経済体制の徹底化が推し進められるなかで活動する企業にとっても、従業員の労働のありかた、自然環境保護あるいはジェンダーや人権の問題な

2) たとえば1940年代からスカンジナビア地域で顕在化し、現在では欧州地域全体の森林や湖沼への深刻な影響を及ぼしている酸性雨への対応として、国連欧州経済委員会(UNECE)、世界気象機関(WMO)および国連環境計画(UNEP)との協力により「欧州モニタリング評価プログラム(Co-operative Programme for Monitoring and Evaluation of the Long-Range Transmission of Air Pollutants in Europe)」が1977年に発足している。この機関は降水に含まれる化学物質の分析のために欧州25ヶ国の約100ヶ所の観測点で降水データを収集する監視網を持ち、毎日収集されるデータをもとに主要な大気汚染物質の移流パターンを解明を図っている(<http://www.emep.int/>:最終アクセス日2008年11月29日)。しかし、1990年代に入り、従来からのこうした環境保全の動きに加えて、北海におけるプレントスパー廃棄問題(ロイヤルダッチシェル社:1995年)、便宜置籍船制度の問題点とともに浮上した、エリカ号海難事故による海洋汚染問題(トタルフィナエルフ社:1999年)、化学薬品工場の爆発事件(AZF社:2001年)、あるいはいくつかの大企業でみられた従業員の解雇問題などを受け、企業活動そのものへの社会的関心が高まっている。市民が企業に対する監視を強め、企業行動への批判や提言を具現化する中で、こうした動きはCSRの追求やSRIの普遍化へと進展している。

どは、利益追求を図ってきた企業自らが社会に受容されるために避けて通る事ができない重要な点として再考されるべき課題事項である³⁾。

企業倫理への社会的関心は確実に高まってはきている。こうした状況は、わが国や米国あるいは欧州諸国といった先進諸国のみが抱える問題ではないことから、企業倫理は現在では多くの国ぐにで重要な課題として認識され、同時にこの実践性の確立に向けた動きが多数確認されている⁴⁾。しかしその一方で、高い実効性を有した企業倫理をどのように確立すればよいのかという観点に立てば、かかる問題への実効性のある具体的対応方法については、いまだ模索が続いている状況にあるといえよう。

ドイツに目を向ければ、多発した企業不祥事への社会的批判が1980年代から高まり、かかる問題事項へのさまざまな対応が模索され続けてきた。企業統治や企業倫理あるいはCSRへの関心は近年一層高まってきてはいるが⁵⁾、その一方で現実には依然として社会的影響が大きな企業不祥事は後を絶たない。近年ではシーメンス(SIEMENS)社⁶⁾による不正な価格談合⁷⁾や、2,000万ユーロ相当の不正疑惑がドイツ国内のみならず、EU域内にも大きな衝撃を与えた⁸⁾。

わが国やドイツでの事件に限らず、こうした企業不祥事が世界的に頻発する土壌を考えると、企業が個別に企業倫理の実践を志向したアクションを起こすだけではなく、社会全体としてビジネスの実践における倫理の徹底化を図る必要性が益々高まっているのではないだろうか？

こうした基底的理解に基づきながら、本稿ではドイツにおける企業倫理の理論と実践とを考察の対象とする。わが国におけるドイツにおける企業倫理の研究は理論研究に重点が置かれ、既に

3) 藤井敏彦『ヨーロッパのCSRと日本のCSR—何が違い、何を学ぶのか』日科技連出版社、2005年を参照せよ。

4) 中村瑞穂編著『企業倫理と企業統治—国際比較—』文眞堂、2003年に詳しい。

5) 労働力の国際移動の観点からは、佐藤 忍『グローバル化で変わる国際労働市場—ドイツ、日本、フィリピン 外国人労働力の新展開』明石書店、2006年に詳しい。

6) 本国ではジーメンスと発音するが、海外に展開しているジーメンスはシーメンスと発音し、日本支社でもシーメンスと表記されていることから、ここではシーメンスと表記する。

7) シーメンス社では大きな企業不祥事が次々と明るみに出た。例えば2006年11月には、ドイツ国外での公開入札における収賄に加え、同社のコミュニケーションズ部門などが契約獲得のために国外に賄賂用の口座を保有していたことが判明し、逮捕者を出している。また全部で11社が関わったとされる送電網のスイッチ・システム設置にかかわる価格談合で、EUにより約4億ユーロの罰金が科せられた(“Frankfurter Allgemeine 紙”, 2007年1月25日)。一連の不祥事で2007年には監査役会会長とCEOが相次いで引責辞任に追い込まれたが、新たに3月には同社の労働者を懐柔するためにドイツの大手労働組合に賄賂を贈っていた疑いが持ち上がっている。

8) 報道によれば、契約を獲得するために数百万ユーロの賄賂を支払った事件に絡んで、海外通信会社への支払いを隠すための不正資金システム構築の罪で同社の元電気通信機器部門マネージャーが起訴された。彼は裁判初日の被告人陳述で、2004年当時に彼が所属していた部門責任者に対して贈賄の阻止を後日試みたが、この部門責任者は贈賄阻止の行動を起こすことを拒んだと証言した(“Frankfurter Allgemeine 紙”, 2008年5月26日)。また直近の報道によれば、同社がおよそ4億ドルの罰金を支払うことで、数年にわたって行われて来たドイツと米国での汚職の捜査は一応終結することとなった。ミュンヘンの検察当局は、監督義務違反での同社の当時の役員に対する訴訟手続きを中止すると伝えられている(“Frankfurter Allgemeine 紙”, 2008年12月16日)。

数多くの労作が発表されている。すなわち、シュタインマン／レーア／鈴木の論文、田中によるドイツにおける企業倫理論の整理⁹⁾あるいは万仲や高見によるシュタインマンの議論の紹介とその考察¹⁰⁾などに代表される一連の研究の蓄積がそれである¹¹⁾。以下ではこうした先行研究を手がかりとし、とりわけ、企業倫理の理論展開と実践とがドイツにおいてどのように行われているのかという点に焦点を当てながらこれを考察することとする。

2. ドイツにおける企業倫理の位置づけ

1980年代半ば以降、ドイツでも急速に企業倫理の研究ならびにその実践に対する関心が高まった。この理由としては、なによりもドイツ企業の反社会的行為を受けて、ドイツの社会が全体として共有していた、企業に対する社会的信頼が大きく揺らいだことが挙げられる。また企業側も自らの活動に対する社会的正当性を確立する必要にかられ、こうした課題事項をきちんと認識し、これに対する方策を打ち出す必要性を認めた点があげられよう。とりわけ社会と企業との関係の構築という観点に立ち、労働のあり方をめぐる諸問題への倫理性追求という観点から企業倫理への関心が高かったドイツの社会が、企業倫理問題に対して高い関心を示したのはある意味で非常に自然な反応であったように思われる。

ドイツにおいては、英語でいう“Business Ethics”が意味するところを、“Wirtschaftsethik (経済倫理)”と“Unternehmensethik (企業倫理)”という語句を用いて表す。この両者、すなわち「経済倫理」と「企業倫理」との関係は、「経済倫理」がマクロレベルの倫理として位置づけられる一方で、「企業倫理」は「経済倫理」に対抗して展開されるものではなく、メゾレベルの倫理として位置づけられる（マイクロレベルには個々人のレベルにおける倫理が位置づけられる）¹²⁾。すなわち、「経済倫理」は経済活動そのものを対象とし、包括的な意味でこれにかかわる倫理事項を把握する概念¹³⁾であり、こうしたことから、「経済倫理学」は、経済学、社会学、倫理学の相互関係を、理論的な視点から体系的に捉えようと試みる学問として位置づけられる。

9) 田中照純(1997)「ドイツの企業倫理学」海道進、吉田和夫、大橋昭一編著『現代ドイツ経営経済学』税務経理協会、69-85頁。

10) 万仲による一連の研究の代表的なものとして、万仲修一『企業体制論』白桃書房、2001年ならびに万仲修一『現代の企業倫理』文眞堂、1991年などがある。これに加え、シュタインマン研究では高見の一連の研究が挙げられる。近年の論文は高見直樹「「経営者の社会的責任」論批判と企業倫理論の構想—シュタインマンの見解について—」『現代企業の新地平—企業と社会の相利共生を求めて—海道ノブチカ先生還暦記念論文集』千倉書房、2008年を参照されたい。

11) ドイツの企業倫理学説の体系的な研究として非常に高く評価される研究として、岡本人志「ドイツにおける企業倫理研究の動向について」『経営研究』第51巻第4号、大阪市立大学、2001年、43-59頁が挙げられる。

12) Friske, Cindy, “Theoretische, normative und praktische Aspekte der Unternehmensethik”, Friske, Cindy/Bartsch, Elmar/Schmeisser, Wilhelm, *Einführung in die Unternehmensethik: Erste theoretische, normative und praktische Aspekte: Lehrbuch für Studium und Praxis*, Rainer Hampp Verlag, 2005, S. 24f.

13) Dietzfelbinger, Daniel, *Aller Anfang ist leicht Unternehmens- und Wirtschaftsethik für die Praxis*, München, Herbert Utz Verlag, 2002, S. 18-30. および風間信隆「ドイツにおける企業倫理」中村瑞穂編著『企業倫理と企業統治—国際比較—』文眞堂、2003年、47頁参照。

この一方で「企業倫理学」は、「企業の行為倫理 (Handlungsethik)」という視点から、企業経営という実践の場で表出するさまざまな事象を倫理的問題として企業の内外から捉えようとする試みであると理解される¹⁴⁾(図-1)。

図1 企業倫理と経済倫理との関係



出所：Dietzfelbinger, Daniel (2002) *Aller Anfang ist leicht. Unternehmens- und Wirtschaftsethik für die Praxis*, München, Herbert Utz Verlag, S. 174. を一部筆者加筆修正。

ドイツにおける企業倫理への接近を試みる前に、これを理解する手助けの一つとして、ドイツ社会における企業倫理の土台となるゲマインヴォール (Gemeinwohl) という概念を確認しておこう。このゲマインヴォールという概念は、日本語では一言で表すことが非常に困難な概念である。この語は多くの場合「公共の福祉」という和訳語が当てられ、専ら法律や行政の領域において多用されるが、本源的な語義としては「(広義の) 公益」, 「全体利益」, 「社会に共通する善きこと」あるいは「国民の福祉」など多様な意味を持つ。田中洋子は、このゲマインヴォールという概念が、ドイツの社会構造を読み解く非常に重要な鍵となっている点を以下のように指摘している。「ドイツでは伝統的に、支配層が抱く、安寧な社会の構築を目指す社会的責任感や義務感と、これを受けた被支配層である民衆による、「支配層は必ずや自らの生活が安定するような政策を行ってくれるであろう」といった安心感とがあいまって、「国家公民の福祉・共同体構成員全体の幸福の増進 (= Gemeinwohl)」を社会全体で目指すような、公共的かつ中立的な「良心」が認められてきた¹⁵⁾。

社会の構成員全員の安寧を担保し、これを追求していくことこそが支配者、すなわち資本家たる企業経営者の責務であり、企業は労働者の生活を保障し、企業発展を通じて社会の発展に寄与するという、社会的存在としての性格が強く打ち出された企業システムが、ゲマインヴォールの達成を目的として構築される¹⁶⁾。したがって企業経営者は、必然的にドイツ社会から認められ、また受容されるような従業員政策を企業内でとる必要があり、それはある意味での「規範的な倫理観」を必然的に伴うものであった。

14) Dietzfelbinger, Daniel, a.a.O., S. 18-30. および Göbel, Elisabeth, *Unternehmensethik: Grundlagen und praktische Umsetzung*, Lucius & Lucius Verlag, 2006, S. 77-83. 日本語文献では田中美記子「ドイツにおける企業倫理」『南山大学ヨーロッパ研究センター報』第14号, 2004年, 34-34頁に詳しい。

15) 田中洋子はその著書である『ドイツ企業社会の形成と変容』ミネルヴァ書房, 2001年の中で、ドイツにおいて使われている「社会」概念やゲマインヴォール概念がどのようにドイツの社会を構成してきたかについて詳細に述べている。とりわけ同書20-26頁ならびに453頁以下を参照。

16) ドイツにおいて「社会的 (Soziale)」という語句は、社会経済システム全体にかかわるものであるからして、これが持つ意味により「社会的倫理 (Soziale Verantwortung)」という概念も規定される。

ドイツにおける支配層－被支配層の関係において、ウェーバーが「半封建的」なドイツ資本主義は近代的に修正され確立されねばならないという問題意識¹⁷⁾を持つに至ったように、上述した点は、企業家による家父長的な経営規範、すなわちヘル・イム・ハウゼ (Herr im Hause) が展開されてきた点からも確認することができよう。ヘルは「倫理的支配者」として、労働運動には断固たる措置を取る一方で、他方では従業員に対する福利厚生の実施を図り、いくつかの大企業では「会社に忠誠心を有する基幹労働者」の育成に努めた¹⁸⁾。すなわちヘルは、従業員を厳しく「躾ける」一方で、他方では従業員が従順である限り、十分にその生活の面倒をみるという、ヘル自身の倫理的な自己抑制に基づいた、家長としての立場を自覚した行動を求められていたのである。

田中洋子も指摘しているように、後にヘル・イム・ハウゼは民衆の国家への依存ないしは妄信的服従といったマイナスの側面を表出し、これがナチスを台頭させる一因になったとの評価もあるものの、社会に埋め込まれたヘル・イム・ハウゼの存在が一つの要因となって、民衆の労働参加を通じた、企業に対する発言権の強化や労働条件の調整への権利を含む概念たる「社会的国家 (Sozialstaat)」概念を用いた社会変革を推進させることになった。こうした中で、共同体的安定性の確保とともに、閉鎖的な上下関係にあった支配層と被支配層との関係を、社会にオープンな形で明示化された協約ないしは契約に代替させ、民主主義的システムとして機能させる試みが、後に共同決定制度へと展開していったといえる。すなわち、企業家とその企業内で閉鎖的にこれを統治するのではなく、労働者の代表が経営者側代表と（少なくとも形式上は）同等の発言権を持って企業内における経営上の意思決定ならびに労働管理に参加する共同決定制度は、ヘル・イム・ハウゼの発展的解消ならびに労働者による自らの権利獲得運動の成果として位置づけられよう。したがってドイツの企業では、ドイツ社会が志向する、民主主義的に開かれた統治方法が求められている。すなわちドイツの企業制度は「社会に対して責任ある企業 (Sozialwerk)」として「全体の幸福の増進」を企業の組織原理や行動原理のみに留めおくことをせず、これを実現する方法として、社会的弱者と見做される人々の社会的発言力を強めていこうとする制度的要因を構成する、より社会的な民主主義を求める動きが台頭するなかでこれを実践するように構築されてきたといえる¹⁹⁾。

以上概略的に俯瞰してきたドイツにおける社会と企業との関係構築をめぐるの歴史的背景からもみてとれるように、ドイツにおける「企業倫理」の原型は、行為主体としての企業家ないしは経営者が、企業の従業員とその家族ならびに社会とその構成員とを対象として、その安全ならび

17) Weber, Max, *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Uni-Taschenbücher 1494, UTB für Wissenschaft, 2. Aufl., 1988 (1924), S. 395-396.

18) 田中洋子『前掲書』440-444頁。ならびに Kocka, Jürgen, *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung*, Klett-Cotta, Stuttgart, 1969, S. 79-81.

19) 田中洋子『前掲書』454-456頁を参照。

20) 田中美記子「前掲稿」35頁。

に幸福に対して責任を負うという点にあると理解される²⁰⁾。すなわちドイツにおける企業倫理へのアプローチは、人間の尊重や人格といった「概念」を中心に据えたアプローチというよりは、むしろより現実的意識を重視し、この問題を実践的問題として把握するところに特徴を持つといえる。

3. ドイツにおける企業倫理研究の動向

上述したように、ドイツにおける企業倫理は、現実的な意識から実践的なアプローチを目指している。企業倫理へのアプローチが理論としてどのように展開されているのか、以下で見ていくことにしよう。ドイツにおいても、一とりわけ経済学者によってであるが、市場経済は、公共の福祉の追求を志向することや、社会的なもの、それに加えてとくに連帯を志向することよりも好ましいものとして特徴づけられる場合もある²¹⁾。しかし、こうした考え方がある一方で、たとえば、ドイツ社会民主党が基本綱領として2007年に採択した新綱領であるハンブルグ綱領では、「自由 (Freiheit)」「公正 (Gerechtigkeit)」「連帯 (Solidarität)」の重要性が説かれている²²⁾。これら3つの概念は、ドイツの企業倫理の基本書レベルにおける記述にも確認することができる。これに加え、企業倫理実践の基礎として位置づけられる必要不可欠な原理として、基本的にはおおよそ以下の5つの原理があげられる。すなわち、公正の原理 (Prinzip der Gleichheit)、討論の原理 (Prinzip der Diskurses)、責任の原理 (Prinzip der Verantwort), 合理性の原則 (Prinzip der Rationalität)、自由の原則 (Prinzip der Freiheit)²³⁾である。

田中美記子の指摘にもあるように、ドイツの「企業倫理」の根本原理には、「責任 (Verantwortung)」という概念と並んで上述の綱領においても取り上げられている「連帯 (Solidarität)」という概念が非常に大きな位置を占める²⁴⁾。「連帯」の概念は東西ドイツの統一後に顕在化した東西間の経済格差の是正を図るための政策でも基底的意識として受け止められている。すなわちこの「連帯」概念は、強者と弱者、世代間ならびにさまざまな国の国民の間で妥当する、ドイツの社会をひとつに結束させる強力な力としてみなされており²⁵⁾、具体的には東西の格差を受容するのではなく、これを埋めていくべきものとして受け止める理論的支柱となっていると考えられる。

他方、「責任」概念は、従来からドイツ社会のみならず欧州全体においても重視されてきた自

21) Homann, Karl/Franz Blome-Drees, *Wirtschafts- und Unternehmensethik*, UTB, 1992, S. 26, S. 49.

22) Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, *Hamburger Programm Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands Beschlossen auf dem Hamburger Bundesparteitag der SPD am 28. Oktober 2007*, SPD, 2007, S. 14-16,
http://www.spd.de/show/1731549/Hamburger%20Programm_final.pdf. (最終アクセス日, 2008年12月22日)。

23) Albach, Horst, "Grundsätzliche Überlegungen Allgemeine Etik und zur Rolle der Unternehmensethik in der Unternehmensteorie", Andreas Georg Scherer/Moritz Patzer (Hrsg.), *Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensethik*, Gabler, 2008, S. 6.あるいは Göbel, Elisabeth., a.a.O. など。

24) 田中美記子「前掲稿」35頁。Göbel, Elisabeth., a.a.O., S. 33.

25) Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, a.a.O., S. 18.

然に対する意識を含み、「個人が自然と人間との共生を義務として受容し、その遂行を目指す、という次の世代の人間と自然とに向けて負うもの」とあらわされる概念である²⁶⁾。

加えて、こうした現実的意識からの実践性を志向したドイツにおける企業倫理への接近は、「企業倫理とは理論的な構想としてではなく、実践的問題として理解されなければならない」とのシュタインマン／レーア／鈴木²⁷⁾による指摘からも確認することができる。

以下では、シュタインマンとアルバッハという2人の研究者の主張に着目しながら、ドイツにおける企業倫理研究の動向をみていくことにしよう。

シュタインマンは、上述のレーアならびに鈴木との共同研究の中で、企業倫理の意義が特に重要になってきた鍵となる重要な年代として1986年をあげている。この時期に欧州で起きた大きな企業不祥事としては、スイス・バーゼル市の化学品倉庫の火災やライン川の汚染があげられるが、彼らはこれに加え1984年12月のインドのボッパール (Bhopal) でおきた農薬工場からの有毒ガス放散等の大事故、1986年4月のチェルノブイリ (Tschernobyl) 原子力発電所の大惨事および1986年1月のアメリカのスペースシャトル、「チャレンジャー号」の爆発などの事件が、企業に対する社会の信頼を喪失させたと言及している。加えて、「それ以来、金銭の洗浄と財務スキヤダル、恥を知らない宣伝・マーケティングの手法、環境保全手段の欠如、とりわけ発展途上国における人権遵守と生産での社会的基準の遵守の不十分性、人事管理の領域から生じる策略、その他多くの事例といった、企業管理を巡って倫理的に疑わしいすべての行動形態に対して、社会の応答が非常に敏感になってきた」²⁸⁾ことを指摘し、「こうした例証がなければ、企業活動における倫理的問題は極めて実践的な問題であるということ、企業は自らが保有する機能のうちこれを取り入れようとしなさい」と述べている²⁹⁾。

これは、当時の企業倫理やCSRに対する企業ならびに社会からの評価を的確に表しているといえよう。この当時、企業倫理あるいはCSRというものは所詮机上の論理であり、企業収益を圧迫するものにほかならないといった論調が多数公にされていた。企業も自らの活動において生じた数々の問題事項を、そもそも無視してもいいものであれば無視したいという意識でこれを取り扱ったり、自社には関係がない問題であるとしてこれを全く取り合わなかったり、あるいは生じている問題が果たして倫理的問題として取り扱うに値するのがあるいはしないのかを判断できずにいて、時間が経過する中で問題が一層深刻なものになってしまうなどの事例が散見されている³⁰⁾。

26) 田中美記子「前掲稿」35頁ならびにKüpper, Hans-Ulrich, *Unternehmensethik: Hintergründe, Konzepte und Anwendungsbereiche*, SCHÄFFER POESCHEL VERLAG, 2006, S. 181-202を参照。

27) Steinmann, Horst /Albert Löhr/Shinji Suzuki, “Unternehmensethik-100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland”, 『長岡大学紀要』第2号, 2003年, 21頁以下。

28) Steinmann, Horst /Albert Löhr/Shinji Suzuki, 「前掲稿」22頁。

29) Steinmann, Horst /Albert Löhr/Shinji Suzuki, 「前掲稿」22頁。

30) 1995年に起きたロイヤルダッチシェル社の北海におけるブレントスパー廃棄問題がこれに該当しよう。加えて、ナイキ社のサッカー用具の下請け工場において劣悪な労働環境で児童労働が行われていたことがNGOによって告発された事例はよく知られており、わが国ではNHKでも特集が組まれた(地球市場 富の

シュタインマンは、1985年に発表したオープンリーダーとの企業倫理をテーマにした共同研究³¹⁾のなかで、「企業活動における倫理的問題は極めて実践的な問題」であるという意識を以下のように表している。

「企業倫理という概念の厳密な定義づけに向けた提案の展開のために、これを企業実務のケースに結びつけてみよう。それは一古典的な、利益を最大化しようとする企業の典型的行動様式との相違の中で一特に企業政策上の倫理志向の視点と問題とを際立たせ、批判的な概念の再構築を科学的な努力を通じた合理的な出発点として用いることに役立つ」³²⁾。

この論文のなかで彼らは、1970年代に起きたネスレ社事件³³⁾を題材にしている。この事件を彼らは「コンフリクト・歩みより・合意形成」といった3つの局面に分解している。その後再構成する手続きを踏み、ケースの中から応用可能な一般原則を導き出すという手法を用いて、彼らは企業倫理を「実践から、実践のために」確立しようと試みた。こうした点からも、企業倫理とは観念的な扱いをするものにとどまらず、極めて実践的な問題として取り扱うべき問題であるという彼らの意識を読み取ることができよう。

1990年代に入ると、経済学と経営学における科学と実践の領域において経済倫理は議論の大きなテーマとなり、一種のブームのような状況が発生した。1992年には、アルバッハ (Horst Albach) の編集により、経営経済学雑誌 (Zeitschrift für Betriebswirtschaft) で企業倫理に関する特別号が発行されている³⁴⁾。

また、企業倫理に関してアルバッハは、「企業倫理がない経営経済学 (Betriebswirtschaftslehre ohne Unternehmensethik!）」と題した論文のなかで、「経営学教育は企業倫理 (教育) である」³⁵⁾と述べるとともに、以下のように問いかけている。「メディアや公衆はいつも以下の問題を提起する。すなわち、経営者が、企業買収合戦が失敗に終わっても、自身への一時金支給として3千万ドルを要求することあるいはそれを受諾することは当然のことなのか？ 取締役が、株主との戦いに失敗しても、正しい企業戦略の対価として1千万ユーロを受け取るのは当然なのか？ ファン

攻防「巨大企業対 NGO」2003/5/4放送。http://www.nhk.or.jp/special/library/03/10005/10504s.html)。当初ナイキは「在ベトナムの下請工場の問題」として自社の関与を否定していたが、欧米各地でのバイコットやSRI投資ファンドによる格付けの下方修正により株価や売上が急落したのみならず、ブランド価値も大きく損ねることになった。ナイキはすぐにCSR部門を新設し、担当副社長として招いたマリア・アイテル氏の下でCSRに積極的に取り組むようになった。欧米では1980年代から児童労働が社会問題として取り上げられ、現在ではこの問題は環境問題などと並び、CSRの重要な項目となっている。

31) Steinmann, Horst/Oppenrieder, B., "Brauchen wir eine Unternehmensethik?", *Die Betriebswirtschaft*, 45 Jg., Heft 2, 1985, S. 170-183.

32) Ebenda., S. 171.

33) 高見直樹「企業倫理の理論とネスレ社の事例—シュタインマン (およびレーア) の見解—」『大阪市大論集』第103号, 1-28頁に詳しい。

34) Albach, Horst (Schriftleitung), *ZfB-Ergänzungsheft, ZfB UNTERNEHMNESETHIK Konzept-Grenzen-Perspektiven*, 1/1992.

35) Albach, Horst, "Betriebswirtschaftslehre ohne Unternehmensethik!", *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Gabler Verlag, 75 Jg., Heft 9, 2005, S. 809.

ドマネージャーは、草原を丸裸にして土地から土地を流れ歩く「資本主義のイナゴ」なのか？これらすべての問題はあらたな問題を投げかける。「道徳的」な資本主義とは一体どんなものなのかと」³⁶⁾。

さらにアルバツハは、「よい経営者＝経営学教育＋企業倫理」と捉えることは誤りであるとし、「経営経済学を修めた人」が「よい経営者」であると位置づけることが正しい認識であると説きながら³⁷⁾、加えて以下の点も指摘する。すなわち、一方で砂上の無節操な政策は、経営経済学を価値中立的なたんなる工具箱に墮落させるが³⁸⁾、よい経営経済学は倫理的基礎に基づき、共同体的福祉（Gemeinwohl）を増大する企業の機能を保全することを目指すものである。これは「調和モデル（Harmonie-Modell）」のみであったり「契約モデル（Vertrag-Modell）」のみで表されたりするような、どちらか一方のモデルで表わされるものではなく、むしろ両モデルが統合されたものとして理解されるものである³⁹⁾。

ドイツは戦後、「社会的国家」概念を用いた社会変革を標榜した。この中で共同体的安定性の確保によりこれを民主主義的システムとして機能させる試みがなされ、その中で企業を「社会に対して責任ある企業」として位置づけてきた。こうした背景からもドイツにおける企業倫理への接近方法は、これを理論的な構想としてではなく、実践的問題として理解するべきという立場に立っている。したがって倫理教育の面からも、ドイツ経営経済学は、その学問的体系の中で共同体的福祉の増大とそのための企業の機能の保全を重視していることが指摘される。

4. 企業倫理の実践

企業倫理研究の側面に加え、企業倫理の実践にはどのような動きがみられるのであろうか。

ドイツでも1990年代に入りいくつかの団体や研究グループが設立されている。当初これらは、大学や企業あるいは財団や行政などが立ちあげた小さな研究グループであったが、時間の経過とともにそれを中核とした大きな組織になり、またこの過程で「企業倫理の実践」というテーマが大きなムーブメントになっていった。こうした組織の設立やその活動からも一定の理解ができるように、ドイツにおける企業倫理の展開は、1980年代から徐々に注目を集め、1990年代に入ると社会全体から極めて高い注目を集めるようになった。例えば以下で取り上げるドイツビジネス倫理ネットワーク（Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik：以下 DNWE と表記）のトップ（Vorstandsvorsitzender）を2001年から務めるレーア（Löhr, Albert）は、1996年に「市場経済は企業倫理を必要とする」と指摘している⁴⁰⁾。この頃には、ドイツでも企業倫理が喫緊の課題

36) Ebenda., S. 810.

37) Ebenda.

38) Ebenda., S. 811.

39) Ebenda., S. 810.

40) Löhr, Albert, "Die Marktwirtschaft bräuchet Unternehmensethik", Johannes Wallacher/Jörg Becker/Georg Bol/Thomas Christ (Hrsg.), *Ethik in der Wirtschaft: Chancen verantwortlichen Handelns*, Stuttgart, Berlin, Köln, 1996.

として認識されるようになったといえる。

この組織は1993年5月にヘッセン州バート・ホンブルグに設立され、実業界、政界、学界からの出身者に加え、教会に所属する人々をも含む、個人ならびに法人から構成されている。また名誉役員会（ehrenamtlichen Vorstand）たる取締役会（Der Vorstand des DNWE）により指揮され、その上部には理事会（Das Kuratorium des DNWE）が位置し、役員会をサポートしている。表1ならびに2からもわかるとおり、DNWEの取締役会ならびに理事会のメンバーには、他の企業倫理実践グループを立ち上げた人々もいることから、この組織は現在のドイツにおける企業倫理研究をリードする研究者や、これを実践する人々の集合体であるとみることができよう。

表-1 ドイツビジネス倫理ネットワーク取締役会構成員（2008年）

人 名	所 属
A. レューア	取締役会議長（2001年から）：チッタウ大学社会科学国際研究所教授
M. アスレンダー	取締役会副議長（2005年から）：カッセル大学教授
J. フェッツァー	取締役：（2005年から）ビュルツブルグ-シュバインフルト大学教授
D. デイトフェルビンガー	取締役：（2000年から）MAN 株式会社
S. ギュルンニンガー	取締役：（2005年から）Emst & Young 株式会社パートナー
M. プリーベ	取締役：（2008年から）マネジメントコンサルタント兼ディオロッテンブルグシュツットガルトマネージングダイレクター
K. フローリッヒ	取締役：（2008年から）アウグスブルグ大学 ZWW マネージングダイレクター

出所：http://www.dnwe.de/kuratorium.php（最終アクセス日、2008年8月21日）。

表-2 ドイツビジネス倫理ネットワーク理事会構成員（2008年）

人 名	所 属
クラウス M. ライジンガー	理事長：ノバルティス持続可能な開発財団（Novartis Foundation for Sustainable Development）総裁 （2005年9月にアナン国連事務総長（当時）の指名でグローバル・コンパクトを担当）
H. シュタインマン	副理事長：エアランゲンニュルンベルグ大学教授
T. バウシュ	理事：Aktion Gemeinsinn e.V 財団ならびに国際司法 NGO 団体 Transparency International ドイツ支部理事、SURTECO 株式会社監査役、企業倫理センター監査役 （ベルリン自由大学の研究グループ“Ethik und Wirtschaft in Dialog”（EWD）の創設メンバーであり、（DNWE）の創設メンバー）
カール-ヘルマン、ブリックル	理事：サンライフ フェアならびにカールブリッツァー ツァ ローゼ有限合資会社
D. ドナー	理事：ERNST & YOUNG 株式会社
U. ハンセン	理事：ハノーファー大学教授
C フォン ホイエンシールド	理事：国際司法 NGO 団体 Transparency International ドイツ支部理事、ウエストヨーロッパ抵当銀行マネージャー
M. ハイブリッヒ	理事：ライツメタルワーキングテクノロジー有限合資会社 CEO
P. コスロウスキー	理事：アムステルダム自由大学
ハビル J. ウィーランド	理事：企業倫理センター 学術ディレクター

出所：http://www.dnwe.de/vorstand.php（最終アクセス日、2008年8月21日）。

また、DNWEは1987年にブリュッセルに設立され、欧州における企業倫理の研究ならびに実践に深く関わっている、欧州ビジネス倫理ネットワーク（European Business Ethics Network：EBEN⁴¹⁾）のドイツ支部でもある。したがって、その活動はドイツのみならずEU全体に軸足を置きながら展開されている。

DNWEは、実践と学術との間をリエゾンする組織として、ビジネス上で発生する倫理的な諸状況に関して継続的な討議・討論をすることは社会にとって中心的かつ原理的な課題であると認識している。またこの課題への対応の実践のひとつとして、コンフリクトの穏やかな解決を探るための実践と学術との対話方法に新たなやり方を求めている⁴²⁾。

この組織の目的は、こうした対話を奨励し、またこれに注力することである。そのためにDNWEは、ビジネス上の倫理的ジレンマの解決に寄与するために、業務上起こりうる倫理的諸問題に関して意見の交換ができるような環境の育成やビジネス活動が倫理的になるような支援を試みるとともに、以下のような人々、すなわち、

- ・経済学、経営学、政策学、哲学、技術、法律および心理学といった多様な学術分野からの代表
- ・専門家。たとえば起業家、経営管理者、経済ないしは社会関係の政治家
- ・協会、教会、利害関係者団体ならびにメディア

といった人々との組織的ネットワークの重要性を説く。DNWEは、このように人々のネットワークの構築とその運用を通じた対話によって、企業倫理に関わる問題への接近とその延長線上での解決とを図ろうとしている。これは経済的状況の範囲内で、倫理原則と倫理的行動の諸要求とを実行しようとする組んでいる企業並びに団体の真剣な努力を高揚し、また支援することで推進を図っている⁴³⁾。

加えて、DNWEは企業倫理に関する社会とのコミュニケーション活動として企業倫理賞（Preis für Unternehmensethik des DNWE）を設置している⁴⁴⁾。この賞は、企業あるいはその組織内で行われたり、またはその企業ないしは組織を通じて行われた経済活動や共同体中での倫理的な振る舞いや行為を評価し、これを継続的かつ組織的に促進している企業ないし他の組織にDNWEが付与する賞である。この賞が付与される基準は、企業倫理方針の活動が特に国連が提唱しているグローバル・コンパクトの規定に基づきながら展開されているかどうかにあるので、企業倫理に関心がある人々にとってのみならず、社会の注目は極めて高いものがある。

2000年には、オットー社（Otto Versand GmbH & Co）が選出されている。これは輸入品市場において、消費材の生産に際して貫徹してきた同社の社会的最低基準（sozialer Mindeststandards）

41) この組織への参加者は47の国や地域からと非常に多様である（2007年現在）。その属性も実業界、政界、学界のみならず、NGOやパブリックセクターからの出身者も多い。<http://www.eben-net.org/>（最終アクセス日、2008年8月28日）。

42) <http://www.dnwe.de/de/overview.php>（最終アクセス日、2008年8月30日）。

43) <http://www.dnwe.de/de/overview.php>（最終アクセス日、2008年8月30日）。

44) http://www.dnwe.de/preis_fuer_unternehmensethik.php（最終アクセス日、2008年8月30日）。

にむけた全社戦略と模範的かつ指導的な成果とが評価され、受賞に繋がった。

2002年の受賞企業は、プーマ株式会社（Puma AG）である。同社の社会および自然環境基準（S. A. F. E. -Social Accountability & Fundamental Environmental Standards）の様式ならびこの基準の実行の際の、他社の手本となるような尽力を認められた。

2004年の受賞企業である、ファーバー・カステル株式会社（Faber Castell AG）は、倫理志向的な企業方針、とりわけFABIQUSとよばれるマネジメントシステムの枠組みにおける、広範な社会憲章の展開とその貫徹とに向けた模範的かつ指導的な取り組みが評価された。

2006年の受賞企業はノバルティス株式会社（Novartis AG）である。この企業はGCの10原則を首尾一貫してこのコンツェルンに適合するように置き換え、マネジメントのプロセスにこれを埋め込んだことが評価され、受賞に至った。

このように、企業倫理に関して社会とのコミュニケーションをどのように確立していくのか、という問題への応答は、それぞれの企業や団体により解釈が異なることからその活動はさまざまな形に現れる。しかしドイツにおける企業倫理とは実践であるといった姿勢はいずれの活動においても共通していることが確認できる。

5. ドイツにおける企業倫理規定

ドイツでは、“Ethik-Kodex”あるいは“Ethik-kodizes”という語句を用いて、企業倫理規定あるいは企業倫理基準を表していることが多い（以下特に指定がなければこれを倫理規定と表記する）。

こうした倫理規定は企業の指導原理としても表されており、企業自らが自身の価値システムを自発的に記述し、また成文化して、広く周知する手段として認識されている。倫理規定は、事業と企業の関心ごと、一たとえば内外のさまざまな利害関係者にいかに適合するかというような関心ごととを社会的に包み込むことを重視している⁴⁵⁾。

ドイツ企業の行動規範としての倫理規定は、国連が提唱しているグローバル・コンパクト（以下GCと表記）⁴⁶⁾の影響を強く受けている。たとえば前述のDNWEの理事長であるクラウスM.ライジンガーは、当時のK. アナン国連事務総長の意を受けて制定された国連GCの策定作業担当者の一人である（表-2）。またドイツ連邦政府もGCが目的とするところの意を強く支持している⁴⁷⁾。

GCについてここで少し確認しておこう。GCの目的は主として2つある。その内の1つが、世界中のビジネス活動に10の原則を組み入れることである（表-3）。

45) Friske, Cindy/Bartsch, Elmar/Schmeisser, Wilhelm, aa.O., S. 82.

46) 1999年にコフィー・アナン国連事務総長（当時）が提唱した原則で、「人権」「労働基準」「環境」に関して企業に国際的に認められた規範を支持、遵守ならびに実践を求めている。2000年に国連本部で正式に発足した。2004年には「腐敗防止」に関する規範が追加され、現在は10の原則から成る。

47) Friske, Cindy/Bartsch, Elmar/Schmeisser, Wilhelm, aa.O., S. 145.

表-3 国連グローバルコンパクト (The Global Compact)

人 権	企業は、
	原則1： 国際的に宣言されている人権の保護を支持、尊重し、
	原則2： 自らが人権侵害に加担しないよう保護すべきである。
労働基準	企業は、
	原則3： 組合結成の自由と団体交渉の権利の実効的な承認を支持し、
	原則4： あらゆる形態の強制労働の撤廃を支持し、
	原則5： 児童労働の実効的な廃止を支持し、
	原則6： 雇用と職業における差別の撤廃を支持すべきである。
環 境	企業は、
	原則7： 環境上の課題に対する予防原則的アプローチを支持し、
	原則8： 環境に関するより大きな責任を率先して引き受け、
	原則9： 環境に優しい技術の開発と普及を奨励すべきである。
腐敗防止	企業は、
	原則10： 強要と贈収賄を含むあらゆる形態の腐敗の防止に取り組むべきである。

出所：http://www.unic.or.jp/globalcomp/outline.htm（最終アクセス日、2008年8月30日）。

GCは、企業に対して10原則の履行を通じて責任ある企業市民として行動することを求めている。国連の報告によれば、GCはグローバル化の挑戦に対する解決策の一環を担うことができ、民間企業は他の社会的主体と手を組むことで事務総長がもつビジョン、すなわち「より持続可能かつ包括的なグローバル経済」を実感できるとしている⁴⁸⁾。また、「GCは規制の手段ではない。つまり企業の振る舞いや行動を取り締まったり、強制したり、判定するものではない。むしろ、GCは企業、労働、市民社会が、GCが礎とする原則を推し進めることで実質的な行動をおこし、分かち合うための説明責任、透明性および賢明な自己利益に期待しているのである」⁴⁹⁾としているように、上からの強制ではなく、社会に存在する多数の企業が互いを尊重しつつ、同時に利害関係者への配慮を欠かさないような社会の確立を自発的に目指すプログラムである。

ドイツ連邦政府もGCを強く支持している。連邦政府は、ドイツ経済界にこのイニシアチヴへの多くの参加を要請するとともに、2001年には、ドイツ経済協力省 (Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) とドイツ技術協力公社⁵⁰⁾ (Deutsche Gesellschaft für Technische Zusammenarbeit：以下GTZと表記) とが同調、協力して、このイニシアチヴへの対応を司る事務所をベルリンに開設した。新たに設立されたこの組織は、企業、行政府および学術組織と関わりあいながらGCへの参加を促すとともに、「ドイツ・グローバル・コンパクト・ネットワーク (Deutsche Global Compact Netzwerk)」を調整運営し、またこ

48) http://www.unic.or.jp/globalcomp/glo_01.htm（最終アクセス日、2008年8月30日）。

49) http://www.unic.or.jp/globalcomp/glo_01.htm（最終アクセス日、2008年8月30日）。

50) GTZは、1975年にドイツ連邦政府の100%出資により設立された、ドイツ経済協力省を主たるクライアントとする企業である。

51) Friske, Cindy/Bartsch, Elmar/Schmeisser, Wilhelm, aa.O., S. 146.

れに有効性を高める機能を期待されている組織である⁵¹⁾。

さて、GC への一層の参加を促したいドイツ政府が100%出資している企業体である GTZ は、一体どのような企業倫理規定を定めているのであろうか。ここでは GTZ の行動規範 (Code of Conduct)⁵²⁾ を少し見て見よう。GTZ の行動規範は、この組織が持つ企業の独自性 (Corporate Identity) で定められる一般的価値に基づき、GTZ 自身が当然これらの原則を執行するとともに、それに加えて GTZ とプロジェクトを組むパートナーならびにプロジェクトの相手先グループとに GTZ の原則の尊重を求め、またその下部組織にもそれを要求している。

まず、倫理規定の原則として、以下の点を挙げている。すなわち、ジェンダー、皮膚の色、宗教、教育、社会的地位あるいは国籍による差別をすることなく協働する「**平等な扱い (Gleichbehandlung)**」、ドイツ国内法ならびに相手先国の法律を遵守するという「**契約と法律義務の遵守 (Vertrags- und Gesetzestreue)**」、GTZ の行動とその動機とがわかりやすい (verständlich) ものでありまた共感しつつ理解できる (nachvollziehbar) ものであることを確認する「**透明性 (Transparenz)**」、建設的批判の提供という意味での、会社への忠誠ならびに、そうした議論を GTZ の中で適切な方法で公開する「**忠誠 (Loyalität)**」、ビジネス情報の取り扱いにおいて、はっきりと必要なのであろうとその本質的必要性から必要なのであろうとかわりなく、いつでも慎重に秘密を守ってビジネス情報を取り扱う「**秘密保持性 (Vertraulichkeit)**」、最後に、相互の信用に基づく公平で信頼できる方法で、ビジネスパートナー、プロジェクトパートナーならびにプロジェクトの相手先グループと共働するという「**パートナーシップに基づいた協働 (Partnerschaftliche Zusammenarbeit)**」である。さらに、「**利害対立の取り扱い (Umgang mit Interessenkonflikten)**」については別項として独立した取り扱いになっており、業務内で起こりうるコンフリクトの可能性として、個人の利益と GTZ の会社としての利益との間、あるいは GTZ のビジネスパートナー、プロジェクトパートナーならびに相手先グループとの間でこれが起きうるとしている。こうした場合、すぐに担当者の上司への報告と、客観的に関係するすべての関係者によって証明可能で理解可能な方法でこれを解決する、として公私の分離、すなわちビジネスと個人的な次元とを切り離すことに腐心している点を確認することができる。

また、彼らが従う具体的なルールは贈収賄 (Aktive und passive Bestechung)、贈答品あるいはその他利益になるものの授受 (Annahme von Geschenken und anderen Vorteilen)、物品の贈与ならびにその他利益になるものの供与 (Geben von Geschenken und Gewähren von anderen Vorteilen)、副業との利害対立 (Interessenkonflikt Nebentätigkeiten)、個人的あるいは財務的な関係での利害対立 (Interessenkonflikt persönliche oder finanzielle Verbindungen)、密接な関係があるかあるいは関連した人の雇用 (Beschäftigung nahestehender Personen)、公私の分離 (Trennung von Geschäftlichem und Privatem) の7つの項目で個別に定められており、その内容から公務員規定に近い性格のものとして位置づけられる。

52) <http://www.gtz.de/de/dokumente/de-integritaet.pdf> (最終アクセス日、2008年8月28日)。

以上の点から、ドイツにおける企業倫理の展開動向の特徴として、公的な性格が強いGCからの影響を強く受けている点ならびにEUあるいは連邦政府との関係が強い中で、倫理規定が策定され、また企業倫理を取り扱う機関も設立されている点が挙げられる。

6. 企業倫理の推進体制

倫理規定の制定やその運用には、企業倫理の実践という面において一定の重要性を認められるが、残念な点は、こうした倫理規定を策定することのみ注力し、倫理規定で謳われている理念あるいは規則が現実のビジネス上の意思決定や行動の過程に全く反映されていない企業もあることである。もし企業倫理の理念やそこで規定されている規則の遵守が企業経営の過程に反映されていれば、大概の「企業不祥事」は起きなかったかもしれない。加えて、倫理規定の条項を細かく制定し、その遵守を強制あるいは半強制的に求めれば求めるほど、本来の「倫理」が意味するところから離れてしまうことから、「企業倫理の推進」とは本源的に極めて難しい行動である。

上述してきたように、ドイツにおいては、企業倫理はその実践こそが重要であるとの認識が強い。そのために、民間企業のみが企業倫理の実践を推進するというのではなく、行政や学界もがこの推進への関与を強めている。また通常、倫理規定は大企業を中心に設けられており、わが国でも同様の指摘がなされるように、中小企業はコストの面からこうした措置にまで手が廻らないという指摘もある。しかしドイツでは株式会社の数は比較的少なく、むしろ企業形態としては有限会社や有限合資会社が多いことから、社会における中小企業のプレゼンスは相対的に高い⁵³⁾。こうした事情からも導き出されるように、中小企業のなかにも高い完成度をもつ倫理規定を持つ企業も数多くある。

7. おわりに

ここまで、ドイツにおける企業倫理の歴史、企業倫理規定の展開ならびに企業倫理の実践とを概観してきた。

ドイツはカントに代表されるような観念としての倫理の発祥の地ではあるが、上述のとおり、企業倫理にはより具体性を求め、その実践に重点が置かれている。

ドイツでも企業倫理研究に先行して、1970年代には経営者の個人的倫理に着目した「経営者の社会的責任」論が展開されたが、とりわけシュタインマンらによる企業倫理論の展開過程では、この「経営者の社会的責任」論に対する対抗的な立場に立ちながら、企業の内外において企業倫理の実践を計るような、何らかの仕組みや制度の設置を試みる、制度倫理としての特徴をもつ企業倫理論が展開された。

こうした研究は、1990年代に入り活発化した「企業倫理の制度化」に向けた数多くの活動の理論的基盤となった。現在官民挙げて展開されているドイツの企業倫理活動は、この流れを受けて

53) 松田健「ドイツの企業と資本構造の変化」高橋俊夫編著『コーポレート・ガバナンスの国際比較—米、英、独、仏、日の企業と経営』中央経済社、2006年、96頁。

展開されており、具体的には企業倫理をいかに実践に結びつけるのかという視点に立って展開されているといえよう。

<参考文献>

- 風間信隆「ドイツにおける企業倫理」中村瑞穂編著『企業倫理と企業統治—国際比較—』文眞堂、2003年、47-64頁。
- 佐藤 忍『グローバル化で変わる国際労働市場—ドイツ、日本、フィリピン 外国人労働力の新展開』明石書店、2006年。
- 高見直樹「企業倫理の理論とネスレ社の事例—シュタインマン（およびレーア）の見解—」『大阪市大論集』第103号、2002年、1-28頁。
- 高見直樹「「経営者の社会的責任」論批判と企業倫理論の構想—シュタインマンの見解について—」『現代企業の新天地—企業と社会の相利共生を求めて—海道ノブチカ先生還暦記念論文集』千倉書房、2008年、97-113頁。
- 田中照純「ドイツの企業倫理学」海道進、吉田和夫、大橋昭一編著『現代ドイツ経営経済学』税務経理協会、1997年、69-85頁。
- 田中美記子「ドイツにおける企業倫理」『南山大学ヨーロッパ研究センター報』第14号、2004年6月、34-44頁。
- 田中洋子『ドイツ企業社会の形成と変容』ミネルヴァ書房、2001年。
- 中村瑞穂編著『企業倫理と企業統治—国際比較—』文眞堂、2003年。
- 根本到「ドイツにおける「企業の社会的責任」と労働法」『企業と法創造「特集・変容する企業社会と労働法」』早稲田大学21世紀COE《企業法制と法創造》総合研究所、2006年3月、48-54頁。
- 藤井敏彦『ヨーロッパのCSRと日本のCSR—何が違い、何を学ぶのか』日科技連出版社、2005年。
- 松田健「ドイツの企業と資本構造の変化」高橋俊夫編著『コーポレート・ガバナンスの国際比較—米、英、独、仏、日の企業と経営』中央経済社、2006年、87-115頁。
- 万仲脩一『企業体制論』白桃書房、2001年。
- 万仲脩一『現代の企業倫理』文眞堂、1991年。
- Albach, Horst, "Betriebswirtschaftslehre ohne Unternehmensetik!", *Zeitschrift für Betriebswirtschaft*, Gabler Verlag, 75 Jg., Heft 9, 2005, S. 809-831.
- Albach, Horst, "Grundsätzliche Überlegungen Allgemeine Etik und zur Rolle der Unternehmensethik in der Unternehmenstheorie", Scherer, Andreas Georg/Patzer, Moritz (Hrsg.), *Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensetik*, Gabler, 2008.
- Albach, Horst (Schriftleitung), *ZfB-Ergänzungsheft, ZfB UNTERNEHMNESETHIK Konzept-Grenzen-Perspektiven*, 1/1992.
- Dietzfelbinger, Daniel, *Aller Anfang ist leicht. Unternehmens- und Wirtschaftsethik für die Praxis*, München, Herbert Utz Verlag, 2002.
- Friske, Cindy/Bartsch, Elmar/Schmeisser, Wilhelm, *Einführung in die Unternehmensethik: Erste theoretische, normative und praktische Aspekte: Lehrbuch für Studium und Praxis*, Rainer Hampp Verlag, 2005.
- Gephart, Werner, "Von der 'Unternehmensethik' zur 'Unternehmensästhetik'", Albach, Horst (Schriftleitung), *ZfB-Ergänzungsheft, ZfB UNTERNEHMNESETHIK Konzept-Grenzen-Perspektiven*, 1/1992, S. 51-74.

- Göbel, Elisabeth, *Unternehmensethik: Grundlagen und praktische Umsetzung*, Lucius & Lucius Verlag, 2006.
- Homann, Karl, "Marktwirtschaftliches Ordnung und Unternehmensethik", Albach, Horst (Schriftleitung), *ZfB-Ergänzungsheft, ZfB UNTERNEHMENSETHIK Konzept-Grenzen-Perspektiven*, 1/1992, S. 75-90.
- Homann, Karl/Franz Blome-Drees, *Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Utb, 1992.
- Jung, Till Hendrik, *Unternehmerisches Handeln in sozialer Verantwortung: Chancen und Hindernisse einer integrierten Corporate Social Responsibility Strategie*, VDM Verlag Dr. Müller, 2007.
- Kocka, Jürgen, *Unternehmensverwaltung und Angestelltenschaft am Beispiel Siemens 1847-1914. Zum Verhältnis von Kapitalismus und Bürokratie in der deutschen Industrialisierung*, Klett-Cotta, Stuttgart, 1969.
- Küpper, Hans-Ulrich, *Unternehmensethik: Hintergründe, Konzepte und Anwendungsbereiche*, SCHÄFFER POESCHEL VERLAG, 2006.
- Löhr, Albert, "Die Marktwirtschaft braucht Unternehmensethik", Wallacher, Johannes/Becker, Jörg/Bol, Georg/Christ, Thomas (Hrsg.), *Ethik in der Wirtschaft Chancen verantwortlichen Handelns.*, Stuttgart, Berlin, Köln, 1996.
- Nill, Alexander, F. L., mit einem Vorwort von Hans Hinterhuber, *Strategische Unternehmensführung aus ethischer Perspektive* (Ethik und Wirtschaft im Dialog ; Bd. 7), 1994.
- Scherer, Andreas G./Patzer, Moritz (Herausgeber), *Betriebswirtschaftslehre und Unternehmensethik*, GABLER, 2008.
- Sozialdemokratischen Partei Deutschlands, *Hamburger Programm Grundsatzprogramm der Sozialdemokratischen Partei Deutschlands Beschlossen auf dem Hamburger Bundesparteitag der SPD am 28. Oktober 2007*, SPD, 2007.
- Steinmann, Horst/Oppenrieder, B., "Brauchen wir eine Unternehmensethik?", *Die Betriebswirtschaft*, 45 Jg., Heft 2, 1985, S. 170-183.
- Steinmann, Horst /Albert Löhr/Shinji Suzuki, "Unternehmensethik-100 Jahre Betriebswirtschaftslehre in Deutschland" 『長岡大学紀要』第2号, 2003年3月, 21-42頁。(「企業倫理—ドイツにおける経営経済学の100年」ホルスト・シュタインマン/アルバート・レュール/シンジ・スズキ, 鈴木辰治訳, 『長岡大学紀要』第2号, 2003年3月, 43-57頁。)
- Weber, Max, *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*, Uni-Taschenbücher 1494, UTB für Wissenschaft, 2 Aufl., 1988 (1924).
- Zimmermann, Helge, *Unternehmensethik und Menschenrechte: Theorie und internationaler Kontext*, VDM Verlag Dr. Müller, 2007.