

令和 3 年 6 月 13 日現在

機関番号：14701

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2020

課題番号：18K01756

研究課題名（和文）ドイツのシュタインマンの企業倫理論に関する研究 企業対話に注目して

研究課題名（英文）Horst Steinmann's Theory of Business Ethics : Focusing on Dialogue-oriented Corporate Communications

研究代表者

高見 直樹 (TAKAMI, Naoki)

和歌山大学・経済学部・准教授

研究者番号：00403361

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 300,000円

研究成果の概要（和文）：シュタインマンの企業倫理論において企業対話は重要な位置を占める。かれは、企業倫理の事例としてプーマ社の事例を取り上げ、同社の倫理マネジメントのシステムの特徴は、利害関係者との対話であるという。かれは、同社が多国籍企業であるがゆえに、同社の企業倫理政策を支える中心的な価値のうちどれが普遍的に受け入れ可能であると考えられることができるのか、そして文化間ではどの点に潜在的なコンフリクトが生じるのかという問題があると指摘する。企業は、利害関係者のもつ、伝統的な特別な価値観や、人々のマインドのなかにある規範のようなソフトな事実を重視し、そのうえで、利害関係者との企業対話を実践しなければならない。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、シュタインマンの企業倫理論に関する研究である。シュタインマンの業績については、これまでも万仲脩一により「哲学的基礎」から始めて考察されてきた。一方、本研究は、実践あるいは現実との関わり、現実的な理念という特徴を前面に打ち出した学説研究である。本研究では、プーマ社の企業対話の事例から、シュタインマンの学説を考察し、シュタインマンの企業倫理論の全体像を解明しようとした。そのため、実践的な意味において「より現実に近い」ものとなるのではないかと考えられる。

研究成果の概要（英文）：This study examines Horst Steinmann's business ethics. In Steinmann's view, corporations themselves must try to find some rules which are adequate to solve conflicts caused by their strategy. The PUMA case is a good example for this idea of business ethics. One outstanding feature of PUMA's system of ethics management is a stakeholder dialogue.

研究分野：経営学史

キーワード：経営学史 企業倫理

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

企業不祥事が続発していることから、経営学の研究分野において企業倫理、CSR (= 企業の社会的責任) についての研究が必要であることは理解できる。企業倫理、CSRに関する研究が進展している国としては、アメリカ、ドイツ等がある。それぞれの国において個性的な理論展開がなされており、わが国においてはアメリカの企業倫理、CSRの理論を手掛りにしておこなわれている研究が多い。しかしながら私は本研究においては、以下で述べる理由から、企業倫理の実施の有効な手段の考察を、ドイツの理論(ドイツの代表的な研究者であるシュタインマンの理論)を手掛りにして、とりわけ企業対話の制度化に注目しておこなうことにした。

まず、ドイツの企業倫理論と、アメリカの企業倫理論に対する私の捉え方の違いを記しておく。私は田中照純の見解を参考にしている。ドイツの企業倫理論のアプローチでは、利潤原理と企業倫理との対立関係を認めるだけでなく、前者よりも後者を上位におく。一方、アメリカの企業倫理論のアプローチでは、利潤原理と企業倫理は決して対立関係にあるのではなく、また倫理は利潤を制限するものでもない。むしろ利潤原理の実現のためにこそ企業倫理の実践が必要なものであるとされる。私は、このアメリカのアプローチでは、利潤原理が実現されなければ企業倫理の実践が無視されてしまう恐れがある点を危惧し、ドイツの企業倫理論を研究する重要性を確信した。

企業倫理に先行するものとして、1970年代の「経営者の社会的責任」論が存在するが、ドイツの企業倫理論の一般的な特徴としては、その先行する「経営者の社会的責任」論との対決を鮮明にしている点がある。「経営者の社会的責任」論は、経営者の個人の倫理に着目したものであったのに対して、これを批判したドイツの企業倫理論は、企業のなかになんらかの制度を設けることを提案する制度倫理としての特徴を持っている。近年、日本企業において不祥事を起こした企業の謝罪報告や、それに対する社会の解釈の様子をみると、企業不祥事が起った原因は、制度倫理よりもむしろ個人倫理の欠如が大きく影響していたかのように誤解されていることが多い。このような現状において、個人倫理を重視することによって生じる問題点を克服することを目指すドイツの企業倫理の理論や事例を研究することは、重要な意味をもつであろう。

私は、金融資本主義やグローバル化を中心とする新自由主義的な考え方がアメリカを発信源として世界に広まりつつあるなかで、社会的市場経済の伝統を維持するドイツの企業倫理、CSRの理論について研究することは、日本企業の将来にとって大いに参考になると考えた。また、日本企業とも通じる共同体的文化の伝統を持ってきたとされるドイツ企業の経営実践を検討することは、新自由主義的な考え方に對抗しうる企業モデルを提示することに繋がると信じた。そのため、本研究においては、ドイツの企業倫理、CSRの分野における代表的な研究者の1人であるシュタインマンの業績を考察し、日本企業の企業倫理問題の実践的解決への手掛りを探ろうとした。

2. 研究の目的

本研究の目的は、日本企業においても不祥事が相継いでおり、企業倫理の実践が求められているなかで、その有効な方法を提示する、手掛りを見つけることである。

具体的には、本研究では、企業が個人倫理を重視することにより企業不祥事の本質的な解決に繋がらない現状を踏まえ、個人倫理に偏ることへの問題点を鋭く指摘し、制度倫理を提唱しているドイツのシュタインマンの企業倫理論の業績を明らかにする。そして、彼の提唱する「対話の制度化」が、企業倫理に取り組む日本企業にとっていかに有効な手段であるかを考察することである。

また、日本においては、近年、ドイツ経営学を研究する研究者が多くないなかで、ドイツの経営学説を明らかにし、そして検討することは、経営学史という研究分野において、研究目的になりうると考えられる。

3．研究の方法

私の専門分野は、ドイツ経営学史であり、本研究では、ドイツのシュタインマンの企業倫理論の業績のうち、企業対話に関する彼の見解について考察した。シュタインマンのドイツ語文献、フランス語文献、英語文献を丹念に読み、その内容を解釈した。具体的には、シュタインマンに、私がシュタインマンの企業倫理論について研究しており、とりわけ企業対話について関心があることをお伝えしたところ、シュタインマンから、企業が理性的な対話を実践させるために必要な取り組みを実際に行ったプーマ社の事例について書かれた文献を、ドイツから送ってきて頂いた。本研究では、それらの文献を中心に、関連する文献を精読し、その内容を明らかにしようとした。

シュタインマンの業績については、これまでも、万仲脩一により、「哲学的基礎」から始めて考察されてきた。しかしながら、本研究では、「企業対話の事例」から、シュタインマンの学説を考察し、シュタインマンの企業倫理論の全体像を解明しようとした。私の研究は、シュタインマンの企業倫理論に関する先行研究とは研究方法が異なり、実践あるいは現実との関わり、現実的な理念という特徴を前面に打ち出した学説研究である。岡本人志の著書『企業行動とモラル』（経営学史学会の2011年度の学会賞）においても、シュタインマンの企業倫理学説に関する私の研究は、先行研究とは際立った差異があり、学説史的並びに実践的な意味において「より現実に近い」ものとなるのではないかと位置付けられている。

4．研究成果

シュタインマンの企業倫理論において重要なのは、企業責任は与えられた状況のなかで何を意味するのかということについて、企業がどのようにコンセンサスを導き出すのかということである。シュタインマンは、企業倫理の事例として、プーマ社の事例を取り上げた。シュタインマンは、プーマ社の倫理マネジメントのシステムの特徴は、利害関係者との対話であるという。

シュタインマンは、企業の行動規範は、最終的なコミットメントのリストとして理解されるべきではなく、むしろ、その企業の、さらには世界中のその企業の仕入れ先の、そして系列販売店の、社会的および環境的基準を改善するための継続的な学習過程の基盤として明確に理解されるべきであるという。シュタインマンは、プーマ社が、企業倫理をマネジメント過程に統合し、それを継続的に改善することを試みたことを評価する。

またシュタインマンは、企業倫理を「理性の規則」の重要な一部であると捉えた。なぜならシュタインマンは、理性の規則が十分に展開されず、そして生活の規範的な一部として支持されない社会においては、プラグマティックな正当化は不可能であると考えからである。そして同時に、シュタインマンは、企業が利害関係者との間で議論を行う際、最終的に妥当な議論とみなすことができるのは、経験に先立つ条件についての議論ではなく、感覚経験に基づく特性についての議論であるという。シュタインマンは、「理性にかなった議論を経た、すべての関係者の自由なコンセンサスとしての平和のみが、ポスト伝統的社会においては、利害と価値のコンフリクトの場合における倫理的目標として理解されうる」と考える。このような点からも、シュタインマンの企業倫理論において、企業対話が「理性的な対話」と呼ばれる理由が伺えるであろう。

シュタインマンは、プーマ社が多国籍企業であるがゆえに、プーマ社の企業倫理政策を支える

中心的な価値のうちのどれが、普遍的に受け入れ可能であると考えられることができるのか、そして文化間ではどの点に潜在的なコンフリクトが生じるのか、という問題があると指摘する。シュタインマンは、文化的な差異を考慮しなければならないという。シュタインマンは、企業倫理は、孤立して運用されてはならず、それは、道徳的基盤(実践理性もしくは文化理性)に基づき、コンフリクトの平和的解決を通じて、人々の協働の状態の改善に向けられるべきであると唱える。シュタインマンの企業倫理論においては、企業は、利害関係者のもつ、特別な伝統的な価値観や、人々のマインドのなかにある規範のようなソフトな事実を重視し、そのうえで、利害関係者との企業対話を実践しなければならない。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 高見直樹	4. 巻 404
2. 論文標題 シュタインマンの企業倫理論とプーマ社の事例 企業対話に注目して	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 経済理論	6. 最初と最後の頁 21 - 41
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計0件

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------