

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 23 日現在

機関番号：32634

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530424

研究課題名(和文) 倫理的組織の構築に向けた経営倫理の実践的転回

研究課題名(英文) Practice turn in organizational ethics studies: Toward the realization of ethical organization

研究代表者

間嶋 崇 (MAJIMA, Takashi)

専修大学・経営学部・准教授

研究者番号：20352015

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、組織がいかにしたら倫理を実践しうるのかについて新しい視座の構築を試みることにある。既存の研究には、倫理の実践について、普遍的な倫理的基準の構築という観点から接近を試みる規範的アプローチと、その規範的アプローチが組織の日常では異なる姿になっていることを解明することで接近を試みる批判的アプローチの2つが存在する。しかし、いずれも倫理の実践に肉薄し得ない問題を抱えている。そこで本研究は、社会構成主義に基づくナラティブ・アプローチに注目し、異質な他者との対話によって倫理的な現実の生成が行われる「組織の倫理の生成」という新しい観点を提示する。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to construct a new research perspective that contributes to realize organizational ethics. Two research approaches, normative approach and critical approach, have been engaged on organizational ethics previously. Both of these approaches have clarified norm or oppressive aspects of ethical rules, plans or organizational structure. However, these research approaches have not clarified how to realize organizational ethics. In this regard, our research applies the insights from narrative approach of social constructionism to tackle above remaining issues. Narrative approach focuses on the generative aspect of dialogue between actors to generate social reality. Based on the insights, we propose generative aspect of organizational ethics thorough dialogical process.

研究分野：経営組織論

キーワード：組織の倫理 ナラティブ 実践 ストーリーテリング

1. 研究開始当初の背景

企業などにおける組織ぐるみの違法/不法行為(事件)や何らかのそれが絡まった事故、すなわち「組織の不祥事」は、古くて新しい社会の悩ましき問題である。とりわけ、1980年代には、組織の不祥事が全世界的に問題となり、その中、経営実践/経営学の領域に「倫理」という概念が持ち込まれるようになった。つまり、経営倫理研究の誕生である。この経営倫理研究の誕生以降、世の中では組織の倫理化が叫ばれ、さまざまな議論ならびに実践がなされてきた。それらは、経営倫理とはいかなるものか/いかなるものであるべきかといった倫理的価値内容の議論(たとえば、Nash, 1990; Paine, 1996)にはじまり、それをいかに組織に浸透させ、実践させることが可能となるかという制度化の議論へと移行していった。倫理的価値内容の議論については、たとえば、「誠実さ(integrity)」などがあり、また、制度化については、企業倫理綱領や倫理委員会、社内通報制度、倫理教育制度といった組織内の制度や、アメリカのSOX法や国連のグローバルコンパクトのような組織外の制度に関するものがある。世界各国に経営倫理をテーマとする学会も誕生し、そこでは多様な喧々諤々が展開され、その成果は実践もされた。しかし、議論の成果(知見)の実践は、必ずしも思い通りに機能はしなかった。その証拠に、2010年代の現在においても、組織の不祥事は一向になくなっていない。しかも、不祥事を起こした組織の中には、さまざまな倫理制度を実施していた組織も少なくはない。つまり、十全に制度を作り込んで決してそれだけでは組織は倫理的になりえない、倫理の実践は可能とならないということである。東京電力しかり、オリンパスしかり、日本年金機構しかりである。では、組織を倫理的にするにはいかにすればよいのだろうか。

2. 研究の目的

本研究は、以上のような背景より、以下のような目的を有し、研究をスタートすることとなった。すなわち、本研究の目的は、組織がいかにしたら倫理を実践しうるのかについて新しい視座の構築を試みることにある。

詳細は以下に示していくが、本研究を進めていく中で、これまでの研究視座を深化させていくというよりも、これまでの視座に加え、それを補完するような新しい視座を提示することこそが組織の倫理化にとって肝要なことではなからうかと考えている。

3. 研究の方法

本研究では、以上の目的(組織の倫理の実践のための新しい視座の提示)を達成するために、以下の方法をとることとした。

(1)先行研究レビュー

組織の倫理に関する既存研究をレビュー

し、その問題点を検討する。また、組織の倫理化に関する新しい視座を提示するにあたり、社会構成主義、ストーリーテリング、ナラティブ・セラピー、ナラティブ・ベイスト・メディスン(以下、NBM)ネオプラグマティズムなどの文献についても吟味を行った。また、先行研究レビューを行うにあたり、自身に都合の良い閉じた解釈にならぬように、ナラティブ・セラピー、NBM、ネオプラグマティズムの専門家にも意見を聞いた。

(2)定性的研究

先行研究レビューから得られた「組織の倫理化(倫理の実践)」に関する新しい視座ならびにその倫理が可能となるプロセスについて、実際に組織の倫理化に取り組んでいる組織また倫理を実践している組織へのインタビュー調査、そして組織的事故を起こしてしまった組織のテレビ会議記録の分析などを実施した。インタビュー調査は、製薬メーカー、化学メーカー、生命保険会社、ハウジングメーカー、医療機関などさまざまな業種で実施し、とりわけ化学メーカー2社については、各社10名の立場や職務、在職年数の異なる人々への調査を行った。また、テレビ会議記録の分析については、電力会社の大規模な発電所事故に際したテレビ会議の様子を文字起こしした資料に基づき分析を行った。これらの調査を実施するにあたり、本研究では、インタビューに答えてくださった人々やテレビ会議内の人々の語り(ナラティブ)やストーリー、言説(ディスコース)に注目をした。それは、本研究が提示することを目論む新しい視座との関係において、人々の「語る内容やその語り方」が重要なポイントであるからである。

4. 研究成果

上述の通り、本研究では、組織の倫理の実践がいかにしたら可能となるのか、その新しい視座の提示を目的とし、先行研究レビューと定性的な調査を実施した。

(1)先行研究レビューから得られた知見

組織の倫理に関する研究は、先にも述べた通り、1980年代にスタートする。当時は(現在も)規範的アプローチと呼ぶべき研究がそのメインストリームの座を得ていた。彼らの研究は、繰り返しになるが、組織が持つべき「あるべき倫理観」とその浸透のための「制度づくり」の議論であった。同アプローチの特徴は、組織の持つべき倫理を組織の外にある普遍的で客観的なものとして捉える点であり、ゆえに倫理は、後にも少し触れるが、組織に取っての普遍的な道標ないし指針となるもの、さらには組織に浸透させるべきもの(浸透させることで組織が倫理的になるもの)である。しかし、先述の通り、それらは実践において十分に機能したとは言い難かった。十全に制度をつくりこんだ組織でさえ、

不祥事を起こしてしまう例が後を絶たなかったからである。

このような問題点を指摘したのが、ヨーロッパやオセアニア地域で登場したもうひとつの先行するアプローチ、批判的アプローチである。このアプローチは、上述の規範的アプローチが示す、たとえば企業倫理綱領などの制度やプログラムが、実際にどのように実践の中で、時に意図とは全く違う方向で使われているのかを批判的に考察する研究アプローチである。同アプローチは、ポストモダニズムや批判的実在論といった哲学的立場に主に依拠している。そのため、ほとんどすべての研究は、普遍的な真理の探求の営みとしての研究のあり方に対して懐疑的な立場をとり、その問題点を暴き出すことによって批判的な観点から現象への理解を目指している。たとえば、Helin and Sandström(2010)や Helin, Jansen, Sandström and Clegg(2011)では、企業倫理綱領が策定側の意図に反して対外的な印象操作の道具、あるいは部下への権力行使の道具として用いられていたことが明らかにされている。同アプローチの特徴は、規範的アプローチがそうであったように、組織の倫理を普遍的なもので、組織の倫理の実践はその普遍的な倫理を組織に（組織のメンバーの頭に）浸透させることで可能となるのは「考えない」点にある。つまり、同アプローチでは、組織のメンバーは、文脈に埋め込まれた中で現実を生成するものとし、規範的アプローチが示す組織を倫理的にするための諸制度が時に制度の作り手の意図とは異なる現実を生成し、意図とは異なる実践がなされてしまうことを明らかにしたのである。しかし、この批判的アプローチの議論は、現実には組織のメンバーによって生成されるものと捉えるものの、後述するような「ではいかにしてその現実が生成され、また『倫理的』な現実の生成がいかにして可能となるのか」、つまり、「いかに倫理が実践されるか」についての議論にはほとんど踏み込まない。それよりも規範的アプローチの示唆や同アプローチが基づく知に対する哲学への批判により大きな議論の重きを置く。

以上のように、前者の経営倫理の規範的アプローチには、企業が倫理的であることの重要性を知らしめ、また、実際に企業が倫理的な活動を行う上での指針（こうあるべきという普遍的な価値）を示すというそれまでになかった重要な意義がある。また、批判的アプローチには、規範的な研究で示された内容が、どのように実践されているのかを描き出し、規範的アプローチやその示唆に基づく実践に対する反省的な視点をもたらしたという点で重大な意義があった（間嶋・宇田川，2013）。

しかし、繰り返しになるが、これらいずれの研究についても、結局、組織メンバーが倫理的な現実をどのように組織生活の中で生成することができるのか、すなわちいかに倫

理的実践が可能となるのかという肝心なことについては十分な議論がなされていない。例えば、様々な要因に十分に配慮がなされた非常に優れた倫理綱領が定められたとしても、それがどのように実現可能なのか（実践へと結びついていくのか）という点は、その倫理綱領がどのように組織の現実を生成するのかという点を考慮しなければ見えてこない。つまり、当該の組織メンバーにとって、何が倫理的であると認知されるのかを含めた、日常の組織生活の現実がどう創りだされるのかを考慮しなければ、それらの倫理綱領などの諸制度がいかなる有用性を持っているのかは十分に明らかにはなっていないままである。また、時にはその倫理綱領がネガティブな組織の現実を生成することを批判的アプローチが指摘しているとおり、組織の倫理をいかに実現するか（つまり、組織の倫理をいかに実践するか）は、組織生活の中における現実の生成過程と不可分な問題なのである。つまり、組織における現実はいかにして生成され、とりわけ倫理的な現実はいかに生成されるのか、この点が明らかにならなければ、どのようにすれば倫理実践が実現できるのかに対する示唆は極めて限定されたものになってしまうであろう。本研究では、これまでのアプローチで積み残されてしまった課題であるこの「組織の倫理の実践」について、組織の倫理的現実の生成という観点からフォーカスしたいと考えた。

そこで、本研究では、現実の生成について議論し社会学や心理学を始めさまざまな領域で展開されている「社会構成主義」、とりわけ、その実践であるナラティブ・セラピーや NBМ（ここでは総称して、ナラティブ・アプローチと呼称する）に着目をした。同アプローチに沿ってみるならば、組織の現実、対話を通じて生成されていくことになる。特に、異なる語り（をする相手）との出会い（対話）は、新しい現実（物語）を生成する。組織の倫理的現実も同じように対話から生成される、すなわち、倫理の実践も対話から生まれるのではないか。これが本研究の見解である。では、どのような対話が組織の倫理の実践を可能とするのだろうか。

本研究では、ガーゲン（K.Gergen）らナラティブ・アプローチに影響を与えているネオプラグマティズム、とりわけローティ（R.Rorty）の思想に注目した。

Rorty(1979)では、哲学は自然を写しとる「鏡」のメタファーに支配されてきたと批判し、哲学の果たすプラグマティックな役割を強調する。我々は、何かを鏡のように正確に写しとることは言語の限界という観点から不可能である。つまり、我々は客観的な原理を理解しようとするが、それはそもそも不可能なのであって、それを哲学的な探求の目的とすべきではないことをローティはまず指摘する。その上で、我々は自分たちの共同体のもつ物語の「偏り」を積極的に認めたと、

そこから他者の残酷さへの共感を広げつつ、共同体の連帯する範囲それ自体を広げていこうと試みることで、そして、客観的な真理は存在しないのだから、我々是对話的に現実を生成していくことが重要であることを示している。なぜならば、我々が持つ自分たちの視座というものは常に偶然性(contingency)の中にあり、それゆえ、我々はどのようにしても偏っているのだから、相対主義に陥ることなく、自らの立場から対話を通じて連帯を模索することこそが我々に問われるからである。ローティは、これをリベラル・アイロニズムという視点から説明する。まずは、この自己の偶然性からスタートし(彼はこのことを「プラグマティックな自文化中心主義」と呼ぶ: Rorty, 1987)これを刷新し続けることの中に倫理の可能性を指摘する。そのためには、リベラル・アイロニズムの立場、つまり、自分たちの正義に対してポストモダニズムに代表されるような知性へのアイロニカルな態度をとることで刷新への目を開き、リベラルに他者の残酷さへの共感を広げることによって連帯(solidarity)の幅を広げ続けること、この中に倫理の可能性を見出しているのである。先に述べたとおり、このローティの視点は、連帯を探っていくためには、規範的アプローチのように何らかの普遍的な規準を探して適用しようとするのではなく、それら規準すらもひとつの対話の道具として、対話を通じて我々が「倫理」だと考えるものを刷新しつづけることを主張するものである。よって、対話によってそれまで自分たちとは関わりがなかった他者(異なる物語を持つ異なる共同体の行為者)との連帯を発見し、徐々に自文化(すなわち物語)が刷新され広がりを得ていく過程が倫理の実践そのものだというのである。ゆえに、我々は、他者の声へ応答するような実践を重ねていくことの中に、組織の倫理の実践の可能性を探っていく必要があると考える。

つまり、本研究では、組織の倫理の実践は、その組織にとっての異質な他者との対話を積み重ねていくことで可能となると考えるのである。では、実際はどのようなのだろうか。次に、この先行研究の検討と同時並行的に実施した定性的な調査の成果についてみていくことにしよう。

(2)定性的研究の成果

2.で示した通り、本研究では、数多くのインタビュー調査と、会議記録分析を行った。

インタビュー調査から分かり得たことは、やはり組織の倫理は、制度を通じて浸透していく(たとえば、倫理教育の実施や倫理綱領の教え込みなどによって出来るようになる)ものではなく、日々の組織生活における異質な他者との対話から可能となるものであることが分かった。組織のメンバーは、たとえば、取引先の担当者や同社のOBの残した資料との日々の何気ないやり取りを通じて、あ

るいは我々のような研究者との対話の中から、組織の倫理を生成しているようであった。また、倫理綱領なども、規範的アプローチの狙うような浸透の道具にはなり得ないようだが、しかし、異質な対話の相手にはなり得るようであることが分かった。しかるに、いかにしてこの異質な他者との対話の場を持つことができるかが組織の倫理化において重要であることが理解された。

また、電力会社のテレビ会議記録の分析からは、そこでは、異質な他者による対話がなされていたものの、それぞれが異なる逼迫した問題や利害を抱えていたことから、決してリベラル・アイロニカルな態度でその対話に臨めていない状況がうかがい知れた。そこから分かったことは、継続的な異質な他者との対話の場の確保とともに、リベラル・アイロニズムという観点が非常に重要であることである。

(3)結論と残された課題

以上のように、本研究を通じて、組織の倫理は、対話を通じて実践されることが理解された。つまり、組織の倫理の研究ならびに実践においてナラティブ・アプローチという視座が非常に重要であるということである。また、この新しい視座は、決してこれまでのアプローチを批判し退けるものではない。それらをプラグマティックに補完するものである。つまり、この視座からすれば、規範的アプローチは、当該の組織にとって異なる他者の異なる現実の存在を告げる役割があることがわかるし、批判的アプローチは、アイロニカルな視点を提供することにより、対話への目を開かせる役割があることが見えてくる。本視座は、この2つの既存アプローチが示すその先の「対話」の重要性を示すものであり、すなわち、これまでの研究をさらにもう一步プラグマティックに近づける試みだということである。

しかし、本研究には、残された課題も多々ある。本研究は、組織の倫理の実践における対話の重要性を示したものの、いかにしたら異質な他者との対話が継続的に可能となるのか、そしてそこでより具体的にどのように倫理が生成されるのか、これらの点について明らかにしてはいない。今後は、この点についてさらなる研究が必要になると考えている。

引用/参考文献

- Gergen, K. J. (1999) *An Invitation to Social Construction*. London:Sage. (東村知子訳(2004)『あなたへの社会構成主義』ナカニシヤ出版.)
- Helin, S. and J. Sandstrom (2010), "Resisting a corporate code of ethics and the reinforcement of management control", *Organization Studies*, 31-5, 583-604.
- Helin, S. T. Jansen., J. Sandstrom and

S.Clegg (2011) "On the dark side of codes: Domination not enlightenment" *Scandinavian Management Journal*, 27,24-33.
Nash, L. L. (1990), *Good Intentions Aside: A manager's Guide to Resolving Ethical Problems*, Boston, Mass: Harvard Business School Press. (小林俊治, 山口善昭訳(1992) 『アメリカの企業倫理: 企業行動基準の再構築』生産性出版)
Paine, L. S. (1996) *Cases in Leadership, Ethics and Organizational Integrity: A Strategic Perspective*, Chicago: McGraw-Hill Inc (梅津光弘ほか訳(1999) 『ハーバードのケースに学ぶ企業倫理』慶応大学出版会).
Rorty, R. (1989) *Contingency, Irony and Solidarity*. Cambridge: Cambridge University Press (齋藤純一・山岡龍一・大川正彦訳 『偶然性・アイロニー・連帯』岩波書店.)
Rorty, R. (1987) Science as Solidarity. In Nelson, J. et al. (ed.) *Rhetoric of the Human Sciences*. (富田恭彦訳(1988) 『連帯と自由の哲学: 二元論の幻想を超えて』岩波書店に所収.)

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計 5 件)

宇田川元一、間嶋崇、「生成する組織の倫理: ナラティブが切り拓く新たな視点」『経営哲学』第12巻第2号、査読あり、2015、未定(掲載確定)。

中西晶、四本雅人、牛丸元、杉原大輔、高木俊雄、「緊急時多地点遠隔会議システム上の言説的行為の分析: 東京電力福島第一原発事故の事例」『日本情報経営学会誌』第35巻第1号、査読あり、2014、pp.46-58.

間嶋崇、宇田川元一、「組織の倫理へのナラティブ・アプローチの可能性」『日本経営学会経営学論集』第83巻、査読なし、2013、pp.(6)1-(6)10.

[学会発表](計 11 件)

宇田川元一、間嶋崇「組織の倫理の対話的構成」、経営哲学学会第31回全国大会、於: 東京富士大学、2014年09月08日。

間嶋崇、「組織の倫理と実践: 『翻訳』と『語り』を手がかりに」、日本コミュニケーション研究者会議、於: 愛知淑徳大学、2013年05月19日。

間嶋崇、宇田川元一、四本雅人、"Import, Transition and Translation", Standing Conference on Organizational Symbolism, at Barcelona EAE Business School, 2012年07

月14日。

6. 研究組織

(1) 研究代表者

専修大学・経営学部・准教授

間嶋 崇 (MAJIMA, Takashi)

研究者番号: 20352015

(2) 研究分担者

西南学院大学・商学部・准教授

宇田川 元一 (UDAGAWA, Motokazu)

研究者番号: 70409481

(3) 研究分担者

明治大学・研究知財戦略機構・研究推進員(客員研究員)

四本 雅人 (YOTSUMOTO, Masato)

研究者番号: 90547796