

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 8 日現在

機関番号：16201

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2015

課題番号：26780205

研究課題名(和文)ドイツ・ステイクホルダー志向型企业倫理モデルの理論的・実践的研究

研究課題名(英文)The Investigation of Theory and Practice to the "Stakeholder" oriented Business Ethics Model in Germany

研究代表者

柴田 明 (Shibata, Akira)

香川大学・経済学部・准教授

研究者番号：10550098

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,000,000円

研究成果の概要(和文)：ドイツ企業経営における「ステイクホルダー」の実態を理論的・実践的に検討した。理論研究においては、まずこれまでのドイツ経営理論の展開を概観し、ステイクホルダーが理論的に考慮されるようになったのは60年代後半以降であること、80年代の企業倫理の登場以降さらにステイクホルダーの考察が増大したことを明らかにし、また企業倫理において「信頼」を軸とした新たな展開が見られることを確認した。実践研究では、ステイクホルダー・ダイアログに関わる関係者に聞き取りを行い、ステイクホルダーとの共通基盤の構築が重要であることを発見した。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this research is to investigate theoretical and practical the state of "Stakeholder" in German firm. Theoretically, this research revealed that it was just after 1960s the "Stakeholder" was take account into the theory of German business administration, the consideration of "Stakeholder" increased from the appearance of "Business Ethics" in 1980s and new development about "Trust" enter to the German Business Ethics. Practically, by interviews with the people involved "Stakeholder Dialog", it revealed that construction of common understanding between stakeholders is very important.

研究分野：経営学

キーワード：企業の社会的責任(CSR) 企業倫理 ステイクホルダー

1. 研究開始当初の背景

(1) 企業の社会的責任(CSR)や企業倫理が叫ばれるようになって久しい。企業実践においては、大企業を中心として多様な CSR 活動が見られ、学問分野においても多様な議論が展開されている。この分野において重要な概念が「ステイクホルダー」である。「ステイクホルダー」とは利害関係者のことであり、企業は株主、従業員、銀行、地域社会など、多様なステイクホルダーに囲まれており、彼らとの共同を通して運営されているため、彼らの利害を適切に考慮しなければならないと、多くの研究において指摘されている。しかし、具体的に彼らとどのように関わるべきなのかについてはさまざまな見解があり、決着が付いていない。

(2) コーポレート・ガバナンスの議論と同様、日本において CSR や企業倫理の議論はアメリカの影響が大きい。しかしアメリカ型企業システムは株主志向であり、日本型企业システムに特徴的な多様なステイクホルダー関係の考察には難しい面があることも事実である。一方、ヨーロッパ、とりわけドイツにおける企業システムも株主志向ではなく、労働者を中心としたステイクホルダーの利害調整を目指した企業システムである。当然ドイツの企業システムが日本のそれとまったく同じというわけではないが、検討の余地はあるだろう。しかし、これまでドイツの企業経営に関する研究はドイツ経営学における理論研究が中心で、とくに CSR や企業倫理に関して、ドイツ企業経営の実践に関する研究やそれとドイツ経営学理論との関連についてはほとんど検討されてこなかった。

2. 研究の目的

(1) 本研究は、以上の問題状況を踏まえて、ドイツ企業経営における「ステイクホルダー」のあり方について、理論と実践の両面から検討することで、ドイツ型企业システムにおける「ステイクホルダー」のあり方を総合的にとらえると共に、日本企業における「ステイクホルダー」関係に対する提言を行うことを目的とする。

(2) 現状わが国では、「ドイツ経営学」と呼ばれる、ドイツ人経営学者による経営理論に関する研究と、ドイツ企業の実態に関する実証研究とがそれぞれ別個に行われており、完全に分離している状況だが、本研究ではこのような現状を打破することも目的とする。すなわち、これまでの日本におけるドイツ経営経済学研究を踏まえ、これらの理論研究がドイツ企業の実践とどのように関連しているのか、理論あるいは実践が相互にどのような影響を及ぼしているのか、すなわち両者を架橋することも本研究の独自の目的である。

3. 研究の方法

(1) 理論研究においては、文献研究の方法を採用した。文献については国内外の図書館などを通じて収集を行った。

(2) 実践研究においては、定性的な手法により企業実践への調査を行った。具体的には、文書資料やウェブサイトなどによる情報収集に加えて、関係者への聞き取り調査を行うことで、ステイクホルダー関係の実態分析を行った。

4. 研究成果

(1) 理論研究においては、まずドイツ経営経済学における「一般経営経済学」を志向した代表的学説に関して、創立初期から現代までを大まかに概観し、その中で「ステイクホルダー」がどのように扱われているのか、学説の中で理論的にどのように扱われているのかを検討した。

これによれば、まずドイツ経営経済学の創設初期から第2次大戦後の高度経済成長期の学説においては、企業における「ステイクホルダー」を正面から扱った理論は、ニックリッシュ(H. Nicklisch)をはじめとする規範学派を除いて、ほとんどなかった。例えば創設期の代表的論者であるシュマーレンバッハ(E. Schmalenbach)の経営経済学においては、企業におけるステイクホルダーは所有者利害のみであり、新古典派経済学的な調和的世界観が前提とされており、企業の利益追求が社会全体の利益につながるという想定が暗黙的になされていたため、多様なステイクホルダーの利害は想定されていない。

また戦後西ドイツ経営経済学において一大パラダイムを築いたグーテンベルク(E. Gutenberg)の経営経済学においても、資本主義体制下での企業においては企業者利害が重視されるべきだとし、それ以外のステイクホルダーの利害についてはまったく考察されていない。

例外がニックリッシュら規範学派だが、彼らが考察したのは労働者を中心とした経営共同体の価値創造プロセスであった。よって彼らの議論においてはステイクホルダーとしての労働者の利害が第一に考えられていたが、しかしその他のステイクホルダーの存在についてはほとんど触れられておらず、またシュマーレンバッハと同様労働者利害を考慮しつつ調和的な世界観が想定されていたため、現代の視点から見れば「ステイクホルダー」の考察としては不十分と言わざるを得ない。

現代の意味での多様なステイクホルダーの利害がドイツ経営経済学において考慮されるようになったのは、グーテンベルク・パラダイムが陰りを見せた 1960 年代後半以降

であった。これ以降、ゲーテンベルク理論を批判したアプローチが数多く登場したが、その多くが、ゲーテンベルクにおいて考慮されていなかった多様なステイクホルダーの利害をそれぞれの理論の中で考慮しようとしていた。それらはいずれも、ステイクホルダーが企業の意思決定に重大な影響を及ぼしており、彼らの利害を調整することが経営者に求められていると主張していた。

また同時期にドイツにおいても「企業倫理」がさかんに議論されるようになった。ドイツの企業倫理は実証研究よりも理論研究を中心として発展したが、それらの議論においても、アプローチは違うとは言え、多様なステイクホルダーの利害が考慮され、調整されるべきであることが強調されている。

以上の理論的考察においては、ドイツ企業経営において伝統的に強いとされる労働者の利害のみでなく、その他様々なステイクホルダーの利害が調整されるべきだとされているが、現実のドイツ企業経営の実態においてもその事実が見られることを確認した。

(2) さらにドイツにおける企業倫理の理論について詳細な考察を行った。ドイツにおいて企業倫理は「経済倫理・企業倫理」の枠組みにおいて、経済行為の倫理分析を基礎として議論が展開されている。そこでは日本やアメリカと異なり、理論研究を中心として進められているが、多くの理論が「制度倫理」志向を持っている。つまり、分析の焦点が個人人の行為や心理などではなく、個人人の行為を制御する「制度」に向けられているのである。

そのようなドイツ企業倫理においてとりわけ強い影響力を持っているのが、ホーマン(K.Homann)を中心とする「秩序倫理(Ordnungsethik)」である。ホーマンは、市場経済の発達した現代において、経済や企業の倫理を考える上で個人の倫理を出発点とすることは有意義でないとした。なぜなら、市場においては「囚人のジレンマ」の典型的なように、個人人は自身の意識や規範、モラルとは無関係に、相手の行為に対応すべく不正を犯す可能性があるからである。よってホーマンは、倫理的行為を実現するには制度レベルでの考察が必要だとし、これについて多くの理論的研究を発表している。そして彼のアプローチは弟子たちにも受け継がれ、さらに発展している。

本研究ではこのようなホーマン学派の理論展開を考察し、「ステイクホルダー」に関してどのような発言が見られるかを確認した。

まず彼らの議論の方法論的な考察を行い、彼らの経済学的手法による経済倫理・企業倫理は、ポパー(K.R.Popper)の「合理性原理」と「状況の論理」によって基礎づけられ、それが程度現実の企業倫理実践に対して説明力を持っていることを明らかにした。

続いて、ホーマン学派の理論展開について詳細に検討した。ホーマンの議論は「制度」レベルでの倫理を重視するものであり、ステイクホルダーとの利害調整も基本的に「制度」によってなされるとされていた。しかしホーマンの弟子たちによる新しい議論は、ホーマンのこのような制度志向を乗り越えようとしている。例えばピース(I.Pies)らの「オールドノミック・アプローチ」は、ホーマンの議論を出発点としつつ、ホーマンのいう制度レベルのさらに上位に「メタ・メタゲーム」のレベルを想定することで、社会規範や文脈、文化などが制度の有効性に影響を与えることが指摘されている。またズーハネク(A.Suchanek)は「信頼への投資」として経済倫理・企業倫理を展開する。彼の議論は経済プレイヤー同士の「信頼関係」がどのように構築されるのかについて、原理的な考察を行い、そこから倫理的な提言を引き出している。彼の議論もホーマンの制度志向を乗り越えようとし、個人倫理と制度倫理の両方を「信頼」という概念によって架橋しようとしている。さらに彼も、ホーマンのいう「ゲームのルール」の上位に「ゲームの理解」という概念を想定し、規範や文化などがルールに影響を与えるとしている。これらホーマン学派の新しい展開は、ホーマンの理論が「制度決定主義」という弱点を持つことへの対応と考えられる。どんな制度も、多様な価値規範の下でその効果に違いが生じるのであり、この点、近年の大企業が多国籍的に活動を行っていることを考えれば非常に重要である。例えば多国籍企業が発展途上国で操業するにあたり、現地の従業員、取引先、地域社会というステイクホルダーと協働することが問題になるが、その際各ステイクホルダーの持つ文化や価値規範などを考慮することなしには、有効な制度を構築できないだろう。このように、ホーマン学派の秩序倫理の新しい展開は、ステイクホルダーの考察にも強い影響を与えうる。とりわけ、ドイツ型企業システムは、アメリカ型企業システムと比べて、従業員を中心としたステイクホルダー志向であり、ステイクホルダー関係を「信頼への投資」として解釈する余地は十分にあると思われる。この意味で、近年のドイツ経済倫理・企業倫理における新しい展開は注目に値するだろう。

(3) さらに本研究では、以上のような理論研究における成果を確かめるために、実践研究として、実際に企業経営における「ステイクホルダー」に該当する関係者へのインタビューを行った。具体的には、先の理論研究の中で検討した、ライプツィヒ商科大学・経営大学院のA.ズーハネク教授が理事を務める「ヴィッテンベルク・グローバル倫理センター」における「化学産業の社会パートナーシップにおけるヴィッテンベルク・プロセス」に関して、資料やウェブサイトなどの情報収集を行い、さらに関係者への聞き取り調査を

行うことで、ドイツ企業におけるステイクホルダー関係の実践をダイアログという観点から調査・分析した。

ドイツにおいて化学産業は基幹産業であり、BASFをはじめとして多数の巨大企業が存在する。周知の通り、ドイツには「共同決定法」をはじめとして、「ステイクホルダー」としての労働者の利害を考慮する様々な制度やルールがあるが、化学産業における労使関係について見れば、1970年代まで両者は対立関係にあり、対立による弊害も多かった。しかし70年代以降、相互に歩み寄りを見せ、対立関係を修正して労使協調路線を展開するようになった。その路線は現代まで踏襲されているが、このような協調路線のもと、「化学産業の社会パートナーシップにおけるヴィッテンベルク・プロセス」が開催された。

「ヴィッテンベルク・グローバル倫理センター」は1998年に非営利団体「ヴィッテンベルク・グローバル倫理センター協会(e.V.)」として設立され、2008年に非営利の「ヴィッテンベルク・グローバル倫理センター財団」が設立され、センターの運営をサポートしている。その目標は「一体となる世界社会の平和、正義、反映を持続的な形で促進すること」であり、「将来の試練を成功裏に克服できるよう、科学的に基礎づけられ、そして実践に方向づけられた、管理や秩序の責任の倫理に取り組む」こと、あるいは「倫理的な方向づけを仲介し、グローバルな社会において責任ある行為を促進すること」であるとして、政治・経済・社会など様々な分野で責任を担う人たちの会議、セミナー、対話、ワークショップなどを通して、社会における道徳や倫理の意義、責任ある行為の実践などを考え、最終的に問題や社会問題の解決に寄与することが重要だとされている。

このセンターの特徴は、しっかりとした科学的なコンセプトを構築し、それを社会の様々な倫理問題へと応用しようという意図を持っていること、すなわち理論と実践の架橋である。その科学的な基礎となるコンセプトを作ったのがホーマンであり、その弟子のズーハネクである。よって、このセンターの理論的コンセプトには、ホーマン学派の経済学的手法による経済倫理・企業倫理のアプローチが科学的基礎となっている。

プロセスは化学産業における社会パートナーである、ドイツ化学産業使用者連盟(Bundesarbeitgeberverband Chemie, BAVC)と、ドイツ鉱山業・化学・エネルギー産業労組(Industriegewerkschaft Bergau Chemie Energie, IG BCE)との間でなされた、ダイアログ・プロセスである。これは2007年にスタートし、ヴィッテンベルク・グローバル倫理センターの仲介の下、協議やワークショップを重ね、2008年8月14日にベルリンにおいて、共通の

倫理コーデックスである「社会的市場経済における責任ある行為のためのガイドライン(Leitlinien für verantwortliches Handeln in der Sozialen Marktwirtschaft)」を公表した。

化学産業の社会パートナーシップは80年代以降協調路線を取っているとはいえ、原則的に労使関係はコンフリクトをはらんでいる。このようなコンフリクト領域におけるダイアログは、ヴィッテンベルク・グローバル倫理センターの目標の一つである。そのようなコンフリクト領域においてなお協調的な方向へ向かうためには、何よりもまず「信頼」を構築することが必要なのであり、そのためにダイアログのプロセスが必要なのである。

ダイアログにおいては「社会的市場経済」、「持続可能性と化学産業の責任あるケア・イニシアティブ」、「良き労働」、「グローバルな公正」、そして「人的資本」という5つのワークショップが開かれた。それぞれのワークショップには双方の側から末端職員から執行役員に至るまで派遣され、総勢250名が参加し、議論が深められた。1年にわたるワークショップでの議論の結果が共通の倫理コーデックスである。倫理コーデックスは、当時のドイツ連邦共和国大統領ホルスト・ケーラー(Horst Köhler)の署名によって発行された。

ヴィッテンベルク・プロセスの目標は「化学産業において、価値志向的でフェアな行動を促進すること」であり、また「化学産業の社会パートナーシップの責任ある行為によって社会的市場経済を理性的にさらに発展させるために、共通の(信頼の)基礎を強めるようなダイアログを導くこと」にある。とりわけ金融危機以前にドイツにおいて広まっていた社会的市場経済への懐疑的な見方に対し、化学産業としてグローバル化・デジタル化の時代に新しい挑戦を果たしていくこと、そして社会的市場経済の意義を再確認するという意味もあった。

以上のヴィッテンベルク・プロセスについて、本研究では、「ヴィッテンベルク・グローバル倫理センター」のセンター長であるマルティン・フォン・ブローク(Martin von Broock)氏と、化学産業の社会パートナー・アカデミー財団(CHEMIE-STIFTUNG SOZIALPARTNER-AKADEMIE (CSSA))の代表であるクラウス・ヴェスト(Klaus W. West)氏にインタビューを行った。インタビューから、ヴィッテンベルク・グローバル倫理センターの設立経緯や運営体制、運営方法、ダイアログの実施体制、実際の様子、あるいは化学産業をとりまくさまざまな問題など、多方面の議論を行った。インタビューから、ドイツ企業におけるステイクホルダー関係に関して、とりわけ労働者が依然としてドイツ企業において重要なステイクホルダーとみなされていること、労働者とのダイアログにおいて、

「共通の理解」を得ることが、企業経営や企業倫理の構築においてはきわめて重要であること、さらにダイアログに関して、実際の労働者たちの関心、意欲や知識の状況は様々であり、単にダイアログを設定すれば良いというわけではなく、ワークショップの開催、場づくりなど、ダイアログに向けた様々な条件作りが必要であり、そのことが、従業員以外の他のステイクホルダーとの関係にもポジティブな影響を与えることが確認された。

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2件)

柴田明「経済学的倫理学の方法論的基礎づけの試みー「状況分析の方法」「合理性原理」の経済倫理・企業倫理における可能性と限界」慶應義塾大学商学会『三田商学研究』第58巻第2号、査読なし、2015、239-253ページ。

柴田明「ドイツ経営経済学における「ステイクホルダー」理論的展開とその実践的関連から」香川大学経済学会『香川大学経済論叢』第87巻第1・2号、査読なし、2014、145-174ページ。

〔学会発表〕(計1件)

柴田明「ドイツ「秩序倫理」における企業倫理の展開 - 理論的發展とその実践的意義について - 」経営学史学会第24回全国大会統一論題報告、九州産業大学、福岡県福岡市、2016年5月22日。

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

柴田 明 (SHIBATA, Akira)
香川大学・経済学部・准教授
研究者番号：10550098

(2)研究分担者

()

研究者番号：

(3)連携研究者

()

研究者番号：