

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：12401

研究種目：基盤研究(C)

研究期間：2011～2014

課題番号：23530459

研究課題名(和文) 日本における【良い会社】と企業倫理のプラットフォームの構築

研究課題名(英文) Ethics in the Workplace and Good Quality Work: A Behavioral Business Ethics Approach

研究代表者

水村 典弘 (MIZUMURA, Norihiro)

埼玉大学・経済学部・准教授

研究者番号：50375581

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,400,000円

研究成果の概要(和文)：日本企業における企業倫理の制度化は一応の水準に達している。しかし法の不備や制度の死角を突く不正が社会問題化し、当事企業はおろか社会全体に負の影響を与えるような事態も実際に起きている。本研究は、組織における個人の意図せぬ不正とその背後要因にスポットライトを当て、「なぜ人は不正に走るのか」「倫理・コンプライアンスプログラムの陥穽はどこに潜んでいるのか」について、文献研究・インタビュー調査・参与観察・事例研究を通じて明らかにするものである。

研究成果の概要(英文)：Companies are spending a deal of time and money to improve their ethicality - to support the office of ethics and compliance and to install code of conduct, ethics and compliance programs, and ethics helpline. These are highly effective for a person with ethical awareness, however, there are instances where a once conceived ethical action may actually be unethical while unbeknownst to the person. Concerning this point, behavioral business ethics clarifies the psychological processes of people who act unethically beyond their awareness. This research project introduces four methods: (1) a systematic review of articles on the framework for making ethical decisions; (2) an interview research; (3) participant observation; and (4) case study.

研究分野：企業倫理

キーワード：経営倫理 CSR コンプライアンス 行動意思決定論 行動学 意図せぬ不正 不祥事 良い仕事

1. 研究開始当初の背景

(1) 日本企業における企業倫理の制度化は一応の水準に達している。しかし法の不備や制度の死角を突く不正が社会問題化し、当事企業はおろか社会全体に負の影響を与えるような事態も実際に起きている。「ごく普通の人」が特段の意図もなく不正を働く」「不当な手段で善意の相手を欺いているのに、当の本人はもとより周囲の誰もそれに気づかない」など、今の世の中で問題視されるのは確信犯的な事案はもとより、意図せずして不正を働く社員の存在ではないだろうか。本研究は、組織制度化を経て運用されている倫理・コンプライアンスプログラムに潜む陥穽を浮き彫りにし、企業倫理の基盤となる制度の充実にを図ることに主眼を置く。

(2) 倫理の制度化に照準を合わせた研究は、組織人の判断と行動を正しく導く制度の構築と運用を前面に出し、「組織人はどのように判断し行動すべきか」についての指針を示している。それはそれで、組織人の良心に作用し、組織とその構成員各人の不正抑止効果を期待できる。しかしその一方で、「気づき」の機会を与えても、「我関せず」の態度で、身近に潜む倫理的課題が見過ごされることもある。当の本人や職場の同僚がそれと気づくことなく不正や悪事に手を染めるともかぎらない。企業倫理の基盤となる制度の実効性を高めるためには、意図せぬ不正に手を出す人の心理的要因と組織的要因を検出・分析して、既存の人事評価・報酬制度とのリンクの貼り方に修正パッチを当てるか、さもなければ制度の全体を抜本的に見直して再設計する必要もあるのではないだろうか。このような問題関心から、本研究に従事した。

2. 研究の目的

(1) なぜ人は意図せぬ不正を働き、挙句の果てには悪事に手を染めるのか……。組織人が意図せずして不正に手を出す要因を明らかにして、倫理制度化論にインプリケーションを提示することが本研究の主な目的である。実のところ、この種の問いは、古代ギリシアの昔から繰り返されてきている。古くは、哲学者アリストテレスが、その著書『ニコマコス倫理学』(朴一功訳、京都大学学術出版会、2002年)第7巻(抑制のなさど快楽の本質)のなかで、人間の無抑制(アクラシア)について言及している。本書によれば、人が悪事を働く主な原因は「意志薄弱」「自制心の欠如」だという。つまり、我慢や自己抑制の利かない人は、自分の目の前に禁断の果実が差し出されてしまうと、自身の規範意識がストッパーして機能せず、己の欲するままにそれに飛びつくのだという。もちろん20世紀から現代にかけても、犯罪学や社会心理学の分野で様々な研究の成果が発表されてきている。代表的には、米国の犯罪学者クレッシーが社会心理学の視点で実証的に導き出した「不正のトライアングル」や、シカゴ大学の経済学者ベッカーが唱えた「シンプルな

合理的犯罪のモデル」(SMORC)などが広く知られている。本研究は、人間の行動に照準を合わせた行動倫理学(Behavioral Ethics)や行動意思決定論(Behavioral Decision Making)の領域で生み出された先端的な研究の成果を採用して、組織人の意図せぬ不正の背後要因と背景事情にアプローチしている。

(2) 企業倫理の制度化論で想定される人間の像は「理性的な人間」である。つまり、人は誰でも職場や社内に潜む倫理課題をそれとして認識し、「何が倫理的に正しくて、何が倫理的に正しくないのか」を適宜適切に判別し、「倫理的ジレンマ」(ethical dilemma)に陥るとの前提が立てられている。だが実際、そのような規範的な意思決定プロセスの各段階を組織人の誰もが踏むとはかぎらない。本研究は、既存研究の限界を踏み越えた領域にスポットライトを当て、文献研究・インタビュー調査・参与観察・事例研究といった手法を用いて、善意の組織人を意図せぬ不正へと駆り立てる要因にアプローチする。

3. 研究の方法

(1) 文献研究 ビジネス倫理学については、主に米国で出版された文献を中心にサーベイした。具体的には、「組織における個人の意思決定」「組織における倫理のマネジメント」「倫理的な意思決定のフレームワーク」に関する文献に基づいて、「組織における個人の倫理的な意思決定のフレームワーク」を整理した。ビジネス倫理学の領域で広く採用される「倫理的意思決定モデル」は規範的意思決定論に属しているため、理路整然としているがしかし、人間が生来的に行う意思決定プロセスとはかけ離れている。こうした事実を踏まえ、トレヴィーノ&ネルソン(2011)『企業倫理と経営管理—正しく事が運ぶようにするために何をするべきか—』(John Wiley: 邦訳未刊)を併用し、組織における個人の倫理的な意思決定を阻害する要因を掘り下げた。

組織不正に関する研究については、社会心理学の日本語文献にウェイトを置いた。組織不正に関しては、組織の社会技術シリーズ(全4巻[組織健全化のための社会心理学—違反・事故・不祥事を防ぐ社会技術—][会議の科学—健全な決裁のための社会技術—][属人思考の心理学—組織風土改善の社会技術—][内部告発のマネジメント—コンプライアンスの社会技術—][職業的使命感のマネジメント—ノブレス・オブリジェの社会技術]、新曜社、2006年)と、『組織不正の心理学』(蘭千壽・河野哲也、慶應義塾大学出版会、2007年)に依拠した。

本研究がスポットライトを当てた先端領域「行動ビジネス倫理」(Behavioral Business Ethics)については、本研究とほぼ同時並行して刊行された文献を採用した。書籍としては、ベイザーマン&テンブランセル(2011)『倫理の死角—なぜ人と企業は判断を誤るのか—』(Princeton: 谷本寛

治・池村千秋訳、NTT 出版、2013 年)、クレマー & テンブランセル (2012)『行動ビジネス倫理—新領域の創成—』(Routledge: 邦訳未刊)、ワーヘイン & ハートマン & アーチャー & エンゲルハート & プリチャード (2014)『倫理的意思決定の阻害要因—メンタルモデル・ミルグラム実験・服従問題—』(Cambridge: 邦訳未刊) などである。また、人間の認知メカニズムについては、脳科学 (Neuroscience) の分野で発表された先端的な研究の成果やペンシルバニア大学・ウォートンスクール (Wharton School) で組成されて間もないプログラム「ビジネス倫理と脳科学」(Business Ethics and Neuroscience) の研究動向を参照した (cf: Zicklin Center For Business Ethics Research, Business Ethics and Neuroscience, <http://www.zicklincenter.org/#!bus-eth-neu/clkvn>)。

人間に固有の良心 (CONSCIENCE: 善悪正邪を判断し、よいこと・正しいことに基づいて行動しようとする心の働き) に関しては、石川文康『良心論—その哲学的試み—』(名古屋大学出版会、2001 年) とグッドパスター (2006)『良心と企業文化』(Wiley-Blackwell: 邦訳未刊) を採用した。

(2) インタビュー調査 不祥事発覚後に社内の人事制度を刷新した総合商社 X 社が編成したプロジェクトのリーダーへのインタビュー調査を実施し、経営者選任のプロセスと後継経営者が発揮すべきリーダーシップ、人事制度の設計思想、復元ポイントの設定や復元シナリオの骨格となるドライビングフォースの輪郭を明らかにした。

X 社選定の理由 同社が日本国内外の複数の証券取引所で上場し、各証券取引所に定める上場審査基準 (内部統制等の基準) を長年にわたって満たしてきているからである。理由の第 2 は、不祥事発覚後に X 社で新たに導入された人事制度が、意図せぬ不正に走る人の背後要因を織り込んで設計されているからである。理由の第 3 は、X 社で構築された新たな人事制度が同業他社でベンチマーキングされ、不正抑止の仕掛けとして高く評価されてきているからである。

調査方法 X 社社長 (当時) の講演会 (計 2 回) に出席し、講演会議事録を参照しながら、本研究の内容に関わる情報を収集した。また、複数の業界専門誌に掲載された X 社の論稿 (7 篇) と、X 社が発行してきている「CSR 報告書」(2003~2014 年度) を併用して本稿の内容に関わる情報を収集した。さらに、X 社の担当役員 (2 名) とマネージャー (2 名) に X 社本社でインタビュー調査を実施した。インタビューの実施回数は 2 回で、インタビュー調査後に作成した報告書の文字数の総計は 15946 文字である。なお、インタビュワーが作成した報告書の記載内容については、X 社のフォローアップも受けている。

(3) 参与観察 非上場の流通小売業 Y 社の全面的な協力を得て企画・運営した「いい職場プロジェクト」を通じて、本研究の成果を検証した。

複数の事業所で計 3 回にわたって実施したヒアリングの報告書の文字数の総計は 7285 文字 (A4 版・12 頁) である。なお、インタビュワーが作成した報告書の記載内容については、Y 社事業本部長のフォローアップも受けている。

(4) 事例研究 2013 年 10 月に Z 社 (宿泊業・飲食サービス業) で発覚したメニュー表示問題について、食品表示に関連した国の行政機関 (消費者庁、総務省、財務省 [国税庁]、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省) とそれらが所管する各種業界団体 (計 62 団体) の発表したプレスリリースと、Z 社の問題を受けて設置された第三者委員会が 2014 年 1 月に公表した調査報告書 (総頁数 74 頁) の内容を詳細に分析し、意図せぬ不正の典型事例として「表示と異なる食材の料理提供問題」を検証した。

4. 研究成果

(1) 制度設計と「倫理の失敗」 倫理プログラムの設計に際しては、社内や職場で実際に起きた「倫理の失敗」(ethical failure) を棚卸して検証する必要がある。本研究で使用した「倫理の失敗」とは、「法律規範に抵触しないものの、社会規範に反する行為」(服部高宏研究代表『(高等研報告書 [1201]) 法と倫理のコラボレーション—活気ある社会への規範形成—』国際高等研究所、2013 年) に相当する (図表 1 参照)。

	(合法)	(違法)
(倫理的でない)	倫理の失敗 (脱法行為)	明らかな不正 (違法行為)

図表 1 不正の 2 類型

どのような不正が社内や職場で起こるのであるか。このことについては、米国で最大規模の組織倫理推進団体 ERC (Ethics Resource Center) が実施してきている『全米企業倫理調査』(NBES) に列挙された項目 (以下参照) が参考となる。○会社備品の私的流用、○職場での威圧的な態度、○顧客・取引先と交わした契約書の記載内容に反する行為、○不良品 (初期・動作不良を含む) の誤出荷、○従業員の健康管理や職場の安全衛生に関わる規定に反する行為、○顧客・消費者の個人情報の漏えいや横流し、○会社と結んだ機密保持契約に反する行為、○競合他社の内部情報の悪用、○政府高官への贈賄、○内部告発者への報復、○職場での薬物乱用やアルコール依存症発症、○セクシャルハラスメント、○給与規定・時間外 (残業) 手当・福利厚生に関する規定に反する行為、○環境破壊、○職務上の利益相反行為、○勤務時間の虚偽申告、○不正経理、経費の不正申告 (例: 経費流用、架空請求)、○待遇の差別的扱い、○職場でのプライバシー侵害、○公務員に対する贈賄、○財務報告の虚偽記載、○上司や部下の虚言、○既存顧客・得意先との契

約交渉を有利に進めるための便宜(例：現金、贈答品、優待チケット)の提供、○直属の上司からの嫌がらせ(例：無視、えこひいき)、○各種伝票・帳票・会計帳簿類の虚偽記載、○公正でない採用や選考(例：縁故・コネ採用)、○社外のステークホルダーへの虚偽報告、○インターネット利用規定に著しく反する行為、○販売奨励金(キックバック)の受領・収賄(Ethics Resource Center, 2014. *National Business Ethics Survey of the U.S. Workforce*, pp.43-44.)。

(2) 行動ビジネス倫理の分析視角 ビジネス倫理学の領域で推奨される「倫理的な意思決定に向けたフレームワーク」によれば、組織における個人は、倫理的な行動に至るまでに、「(第1段階)倫理課題を認識する」「(第2段階)倫理的に正しい選択肢のなかから倫理に適った唯一最善の選択肢を選び取る」「(第3段階)最善の一手を打つ意志を固める」の各段階を順に踏むと想定されている。第1段階について、たしかに意思決定者本人の倫理意識が有効化(アクティベート)していれば、社内や職場に潜む倫理課題をそれとして認識できる。ただそうは言っても、当の本人の規範意識が有効化していなければ、倫理課題の存在に気づくことはない。社内や職場に潜む倫理課題をそれとして認識できる人もいれば、そうでない人もいる。なぜなら、倫理課題から発射される電波は微弱で周波数も異なるだけでなく、各人のアンテナの指向性や受信感度も異なるからである。さらに言えば、倫理課題を認識できたとしても、倫理的ジレンマに陥るかどうかは別である。周囲から見てもそれとわかる問題に直面しても、当の本人は気づかないこともある。後から考えればその時に気づくべきだったのだが、その時はその時で何かほかのことに気を取られてそれに目が行き届かなかったケースもある。第2段階について、倫理課題を認識して進退両難の心的葛藤に陥った人は、課題解決策の適・不適を倫理のレンズで識別し、倫理の法則に適った最善の選択肢を選び取る段階へと駒を進める。倫理的な判断を下す段階では、「道徳的な熟考」「倫理・道徳の視点からイメージネーションを働かせること」が重要視される。そうすることで、日々の業務や算盤勘定の影に隠れがちな道徳意識が前面に出て、倫理的に正しい決定へと導く効果が期待される。それはそれとしても、「限定倫理性」(Bounded Ethicality)を所与とすれば、意思決定者本人が倫理最適解を選び取ることができるとはかぎらない。第3段階について、意思決定者は、倫理に適った唯一最善の選択肢を行動に移すための意志を固める段階へと駒を進める。でも、当人が是と判断した選択肢であっても、同僚や周囲の目を気にして具体的な行動に移せないような場面もある。

(3) 行動ビジネス倫理の学説史 行動ビジネス倫理の成立を促したのは、心理学と行動経済学を専攻する研究者が1994年夏に米国のノースウェスタン大学に会して開催された「行動学と企業倫理学に関するカンファレンス」である。メタ倫

理学や規範倫理学に傾倒していたビジネス倫理学の論調を現実路線に引き戻し、倫理・コンプライアンスプログラムを含む企業内倫理諸制度に潜む脆弱性の洗い出しに取り掛かったのである。同カンファレンスでは、既定路線に潜む死角として、以下3点が抽出された。第1に、「(社会心理学でいうところの)『権威への服従』という人間の心理を見落としている」との指摘である。本来なら決して自分の手を貸さないような汚い仕事でも、上司の指示・命令ならそれに平然と従ってしまう。ならば当然、誰もが嫌がる仕事を請け負ってくれた部下に対する評価も甘くなりがちで、相手の不正や悪事に対する許容範囲も広がる。こうした悪循環が問題視された。第2に、「ある種の先入観・偏見・差別意識・ステレオタイプに基づく思考が公正・中立な立場に立つべき人の意思決定を歪める」との指摘である。第3に、「倫理的たらんと欲しても人には限界がある」との指摘である。人は、自分の頭の中で倫理的に正しい判断を下しても、倫理的に正しく行動できるとはかぎらない(=限定された倫理性)という新たな概念がここで登場した。その2年後には、交渉論・行動意思決定論のエキスパートとして知られるベイザーマンが合流し、行動ビジネス倫理者たちとの連携を強めた。ベイザーマン&メズニック(1996)は、企業人の倫理観の劣化を招く要因として、①目先の利益に気を取られて全体を見誤る人間の心理的傾向と、②自分に都合よく将来を見積もる人間の心理的傾向を挙げている。このように、行動ビジネス倫理者たちは、意図せぬ不正や悪事を「しない」「させない」「見逃さない」といった論調ではなく、あくまで「倫理的な意思決定はどのようにして歪められるのか」「なぜ人は、自身の規範意識や倫理観とは裏腹に、不正や悪事に走るのか」「なぜ人は意図せずして許されざる行為に手を出してしまうのか」についての包括的な理解を目指している。

(4) X社へのインタビュー調査の成果と本研究へのインプリケーション 不祥事発覚後にX社代表取締役社長に就任したA氏(以下、新社長)は、社内コミュニケーションを活性化して「風通しの良い社風」を取り戻すことに注力した。また、経営トップと社員の直接対話の場として車座集会を定期的開催し、価値観の共有を目指した。さらに、新社長は、社内における倫理・コンプライアンス部門の権限強化に着手した。具体的には、ビジネスの最前線に立つ営業職を引き抜いて当該部門の担当者として任用した。こうした人材還流の仕組みを構築した理由は、コーポレートが発信するメッセージが現場の営業職の腑に落ちて実行に移されるかどうかは、当該部門に就く人物の社内評に大きく依存するからである。ビジネスの最前線で適正な手続きを踏んで成果を出してきた人がコーポレートの名で発信するメッセージは現場の営業職に説得力を持つといえよう。しかし「朱に交われば赤くなる」と評されるように、営業経験者さえも時間の経過とともにスタッフ部門の色に染まっていく。そのため、ビジネスの最前線に立つ部門から引き抜い

た人材を元の職場に復帰させるパスも整えた。コーポレートの感覚を体得した「良き伝道師」として、ビジネスの最前線に「良い仕事」を浸透していくためである。X社へのインタビュー調査を通じて、経営トップが全社員の先頭に立って社員一人ひとりの意識改革と社内コミュニケーションの活性化に努めても、「成果第一主義」の名の下に短期・定量の成果を追い求めざるを得ない社員の姿が浮かび上がってきた。

(5) Y社での参与観察の成果と本研究へのインプリケーション 職場で実際に起きた不正の事実を同僚の誰もが気づかなかった原因として、①「職場内のコミュニケーション不全」「同床異夢」、②組織風土(または職場の雰囲気)の問題、③不正を働いた当人の資質の問題が挙げられた。①と②は、カビ型の不正に類別され、③は、ムシ型である。①について、「今思うと、当人(=不正を働いた社員)に声掛けしていなかった」という社員の言葉は事の真相を物語っている。②について、部門長から営業担当者に聞く内容は数字で、倫理・法令遵守については、「(いちいち言わなくても)わかっているよね」という意見が多数派を占めた。また、事業部が発信する情報や直属の上司が示した目標値が暗黙のプレッシャーとなっただけでなく、数字にウェイトを置くマネジメントの仕組みが社員を不当な手段へと駆り立てたのではないかという意見も出た。Y社での参与観察とインタビューを経て、「管理部門と現場サイドの温度差」と、「部門長がフォーマルまたはインフォーマルに発信する情報の多くは、それを聞いた人が置かれている立場や状況などによって様々に解釈されるだけでなく、時として御都合主義的に取捨選択されて希釈されることもある」という事実が明らかとなった。社員全員が適度な緊張感を保ちながら、和気あいあいとした雰囲気を醸成するためには、職場リーダーの役割が重要であるという点も改めて確認できた。

(6) Z社の事例研究の成果と本研究へのインプリケーション Z社が社内調査を経てリストアップしたメニュー名(51品目)のなかで、景品表示法により禁止される表示(優良誤認表示)に該当し、同法に基づく措置命令の対象となったのは11品目である。こうした不当表示を除くその他40品目は、不適切な表示に類別された。Z社で発覚した不正は、現場で働く従業員の死角で行われていた。つまり、職場の誰もがその事実気づかなかったのである。とはいえ、表示を気にした人もいたと調査報告書には記されている。しかし当人は、他部門への気兼ねなどあって、表示の改善提案にまで至らなかったという。ふと疑問に思ったことを口に出して言っていれば、大事を未然に防げることもあるのだが、どうやらそう簡単にはことは運ばなかったようである。いつ誰がなぜそう決めたのかはよくわからないが、他部門に口出ししないことが暗黙の了解になっていることもある。この種の不文律が幅を利かせる職場では、他部門の誰かがいったん決めたことに外野がとやかく言うことは難しい場合が

多い。重大な組織不正につながる小さな芽を社内の誰かが見つけて声を出しても、部門の垣根が邪魔をしてその声がかき消されてしまうのである。Z社で発覚した不正表示事案も、まさしくそうしたケースの一つである。では、なぜ複数の施設内で不正がまかり通っていたのであろうか。第三者委員会が作成した調査報告書を読むと、次のような職場の実態が浮かび上がってくる。①メニュー表示を策定する際に「どのような呼称を用いるのが適切か」「どこまでが許容範囲なのか」について、施設内の各部門の担当者・責任者はほとんど意識していなかった。②メニュー・料理等の表示に関する重要な判断基準である法令上の規制・各種ガイドライン・社会ルールについての知識や理解が不足していた。つまり、スタッフの多くは、食品等の表示をたいして重要な事柄でないと判断し、表示ルールにまで意識を向けていなかったのである。

(7) 制度設計の際の留意事項 社内で構築・運用されてきているコンプライアンスプログラムは、意図的な善行を推奨し、不正や悪事に手を出さぬようにとの注意喚起に重点を置く。そうだからこそ、組織構成員の他律の良心に作用し、一定の効果を発揮する。ここで想定されるのは図表2で示した①と②のタイプである。

	行為の結果	
	(倫理的)	(倫理的でない)
(意図的)	①意図的な善行	②意図的な不正
(意図的でない)	③意図せぬ善行	④意図せぬ不正

図表2 組織における個人の意図の有無と当人の行為の結果

プログラムの全体が社員に「気づき」を与え、各人の倫理観を高めるなら、それはそれで有効である。問題は、確信犯的な事案でなくむしろ意図せずして不正行為を行ってしまうようなケース(図表2-④)である。結果は同じでも、不当な手段で善意の相手を欺く意志があるか否かを問うのは、行動ビジネス倫理の特徴である。では、何が組織人を意図せぬ不正へと駆り立てるのであろうか。どういうわけで企業人の倫理観が揺らぎ、どのようにして変容するのであろうか。要因の第1は、「認知バイアス」が働くからである。そうしようと思ったわけではないのに、傍から見て不正・不誠実な行動をとってしまう人には認知バイアスが働いていると考えられている。要因の第2は、「インセンティブ・システム」である。社員のやる気を引き出すための仕組みが裏目に出るようなケースがそれに相当する。意図せぬ不正に駆り立てる個人的要因と組織的要因を加味して何らかの是正措置を講じなければ、企業倫理の基盤となる制度の構築と運用に経営資源を当てても水泡に帰してしまう可能性がある。

日本企業の多くは、倫理・コンプライアンス体制を強化して、社長・役員以下社員全員の強固な

倫理観と法令順守意識の醸成・浸透を図っている。不祥事を起こした企業や事業所に至っては、前轍を踏まぬようにと、制度の耐性強化に様々な工夫を凝らしている。こうした措置の多くは、不逞の輩が主導権を握る不正・違法行為に対して一定の抑止効果を持つはずである。問題は、当の本人や同僚の誰もがそれと気づかぬままに手を染めるような不正である。なぜなら、当人が自分のしでかした事の重大性と悪質性を全く自覚していないからである。企業倫理の基盤となる制度の実効性を高めるためには、意図せぬ不正や悪事に走る人の心理的要因と組織的要因を検出・分析し、既存の人事評価・報酬制度と倫理諸制度とのリンクの貼り方に修正パッチを当てるか、さもなければ企業倫理の基盤となる制度を再設計する必要がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕（計2件）

- ① 水村典弘、ビジネスとプロフェッショナリズム、社会科学論集(埼玉大学経済学会)、第144号、2015、pp.19-29、
<http://sucra.saitama-u.ac.jp/modules/xoonips/detail.php?id=KY-AN00109186-144-03>
- ② 水村典弘、企業行動倫理と企業倫理イニシアティブ—なぜ人は意図せずして非倫理的行動に出るのか—、日本経営倫理学会誌、査読有、第20号、2013、pp.1-13、
<http://ci.nii.ac.jp/naid/110009594520>

〔学会発表〕（計4件）

- ① 水村典弘、企業倫理と意図せぬ不正—意図せぬ不正と行動ビジネス倫理の視角—、日本経営学会、2014年9月5日、国士舘大学(東京都・世田谷区)
- ② 水村典弘、ビジネス倫理と行動倫理学のフロンティア—新領域の創成と展開—、日本経営学会関東部会、2013年10月26日、中央大学(東京都・八王子市)
- ③ 水村典弘、倫理的意思決定プロセスと行動選択—企業倫理の基盤となる制度の設計思想とその陥穽—、企業経済研究会、2013年4月20日、明治大学(東京都・千代田区)
- ④ 水村典弘、「経営の質」と「良い仕事」—経営倫理イニシアティブと人事制度—、日本経営倫理学会、2012年10月23日、明治大学(東京都・千代田区)

〔その他〕（計3件）

- ① 水村典弘、制度の死角と意図せぬ不正—食品表示等問題の検証—、経営学論集(日本経営学会)、第85集、2015、pp.1-10、
http://www.jaba.jp/resources/c_media/themes/theme_0/pdf/JBM_RP85-E88-2014_F_23.pdf

- ② 水村典弘、意図せぬ不正と行動ビジネス倫理の視角、麗澤大学企業倫理研究センター、2014年10月25日、麗澤大学(千葉県・柏市)

- ③ 水村典弘、食材偽装問題の根っこは「ブランド乱立」にあり！数百ページの再発防止策より大切なシンプルルール、ダイヤモンド・オンライン、2013年12月18日、
<http://diamond.jp/articles/-/46137>

6. 研究組織

(1) 研究代表者

水村 典弘 (MIZUMURA, Norihiro)
埼玉大学・経済学部・准教授
研究者番号：50375581