

企業倫理の基礎付けに関する一考察

林 満 男

I 序 論

近年、企業行動がもたらす様々な社会的問題・弊害の故に、企業の倫理が重要なテーマとして取り上げられ研究されるに至っている。企業には、単なる経済的合理性を超えた、社会全体との調和的な発展を可能に為し得る一層広範な行動規範が要求されているのである。かくて目差される企業倫理は、内容的には今なお不確定で模索中と言わざるを得ないが、少なくともその基本的な理念は、カントの定言的命令を援用して、「汝と汝の同胞達の生活の質を危うくせず、高めるように行為せよ」ということ (Heyman 1983, p. 100) であろう。

しかしながら、この理念を実現するためには、利潤原理と倫理性の「矛盾の克服」が決定的に重要な問題となる。この問題は、経済的合理性だけを企業の本性の第一義的な前提とする限りは解決でき得ず、その限りでは、企業倫理の問題に対する関心は、過去においても周期的に見られたと言われるように、単に問題多き世相を映した「世紀末的な関心」(*fin de siècle interest*) (Jackson/Carter 1994, p. 23) として、いずれ再び問題の解決に至らぬままに退廃し衰退していく可能性も考えられる。

そのような事態を避ける糸口を得るためには、企業倫理の問題を、それが最近のこととしてその現状の分析を基礎とし中心に研究するだけでは不十分

で、上述の、企業の本性に関わる基本的前提を根本的に再検討することから始める必要があると思われる。それにはまず、企業という制度を創り出した人間の本性についての認識を基礎に置き、その上で、制度としての企業の生成、発展の過程を考察することを通じて、企業の本性を明らかにせねばならない。これはまた、企業倫理の問題を、制度としての企業の発展の歴史的なダイナミズムの脈絡の中に位置付けて検討することであり、これによってまた、未来へ向けての企業倫理、そして企業そのものの在り方も一層明確に考察し得ると思われる。

II 企業倫理をめぐる議論における倫理の位置づけ

近年見られる、企業倫理をめぐる議論、分けてもその必要性や実践、そのための諸政策を主張する議論の具体的内容は、とりわけ米国においては、まさに百家争鳴であり諸理論の「ジャングル」の感を呈しているとも言えるのであるが、⁽¹⁾基本的には、全体の議論に或る共通の特徴があるものと理解できる。その特徴とは、企業の経済的合理性、合目的性は当然のこととして認識され、この認識を基礎にした上で倫理の問題が論じられているということである。つまり、企業は本来経済的に合理的で合目的な制度であり、その「事実」と「別の」、あるいは「もう一つの」、またそれに「加えられる」べき重要な要素としての倫理の関係が問題にされているということである。

企業が有する「本来的な」経済的合理性と合目的性を基本的に認めるということは、企業行動がまた経済的に合理的で合目的に計画可能であると認識することでもある。この認識の上に立てば、企業倫理は、そのように計画され遂行される企業行動に対する社会的に「制約的な要素」として、あるいは「対立的な要素」として捉えられることになる。この脈絡はそのまま、企業倫理の問題が大きく取り上げられるに至った歴史的な経緯と議論の展開に合致している。

企業倫理の必要性が考えられるに至った最も直接的契機、基本的理由としては、本来的には経済的制度とされる現代の企業権力の増大、それによる経済的合理性、合目的性の追求故の社会的な悪影響の拡大や権力の乱用、それへの批判がある。これは、時代的かつ事実上の発現形態が完全には一致しないまでも、かつていわゆる企業の社会的責任に関する議論を生起させた理由と同じものであると言える。即ち、Carrollの言うように、「企業が巨大な権力を有していることは明らか」なのであり、この「権力が責任を喚起する。このことが、近年において企業の（社会的）感性性を要求する中心的な理由なのである。こうした関連が企業にとっての変化する社会的環境と変化した社会契約関係へと導いた」とされる（Carroll 1989, p. 24）のであり、企業倫理の問題と議論の高まりも、まさにこうした状況関連の中で理解されるのである。そこで基本的に認識され要求されていることは、問題となる企業権力に見合う倫理を企業が身につけるべきだということであり、その出発点とされ基礎とされる概念は、「権力と責任の均衡」（Balance of Power and Responsibility）ということである（Carroll 1989, p. 18f.）。

「権力と責任の均衡」の概念に含意されていることは、上述の脈絡から理解できるように、倫理の問題が、1)制度としての企業にとっては後から問題に、あるいは付随的に一層必要となってきたことであり、2)企業にとっての本来的な意味からは合理的でない事柄に属するものであり、3)企業の本性にとっては別の問題である。あるいは元来はそうであったし、4)その必要性が了解され、現在では企業にとって経済的合理性と共に重要なものとなったとまで理解されても、企業の持つ2つの側面、あるいは2つの次元の一方である、ということである。

企業の倫理は、本質的に、企業自らが有する何物にも代え難い自由、経済的に合理的で合目的な行動の自由が他の社会的な力や法律等の規制によって制限され、自らの自由の基盤が奪われないように目差されるものの一環と

企業倫理の基礎付けに関する一考察（林 満男）

して理解され、それへの自発的な取り組みが企業の正当性を守るものとして説かれることにもなる。こうした姿勢は、かつて Ansoff が経営戦略論を展開するに際して基礎とした、〈企業は今日、もはや制度としての自らの正当性（存在理由）を犠牲にすること無しには、社会的諸問題あるいは諸目的を無視することはできない〉といった発想（Ansoff 1965, 1979）に基礎を置き、それを出発点としている。この発想に従えば、企業は社会に対して、その本来の経済的役割と共に社会的適応という「明確な2つの責務」(distinct dual obligations) を有しているものであり、その内の一つの責務の範疇において企業倫理が理解され論じられることになるのである。

このような発想の延長線上では、また、企業倫理の遂行のためとして、既存の企業という制度に「加えて」その内部に倫理を「制度」化することが目論まれる。これはまた、本質的には、企業にとっての倫理の独自で「特別な意味」を認め、「倫理を特別視する」ことでもあり、具体的には、倫理コードの設定や企業内諸部門への倫理問題担当者あるいは専門家の採用・配置、そして倫理監査の実施といったことに中心的な意味と役割が与えられることにもなる。倫理に「特別な意味」を与えることの典型でもあり極致でもあることは、Purcell により提案され一部において実施もされた構想、つまり取締役会に「天使の代弁者」(Angel's Advocate) としての倫理の専門家を加えるという構想である (Purcell, 1976)。

いずれにせよ、以上のような脈絡においては、倫理は、「経済的に合理的、合目的な制度としての企業」とは本質的に別の問題や次元のこととして、あるいは付加的なこととして対置され論じられることになる。その結果、利潤原理、競争原理と倫理という「2つの要素」の対立、矛盾、あるいはその可能性が強調され、そしてその実践的な克服が中心的なテーマともされる。

しかし、このような思考の構造にとどまる限り、本質的には、「企業倫理を利潤原理の単なる状況的調整として縁辺的に規定する」だけであり、両者

の「ジレンマをただ再生産するだけに過ぎない」と考えられるのである(中村, 1991, p. 109)。事実、企業倫理をめぐる議論は理論のジャングルの中の堂々廻りといった感を呈している。これは、米国の企業倫理をめぐる議論たる「ビジネス」倫理学にとっては、真の意味で「企業倫理の理論的位置づけが優位的に問題にされるのではなく、企業の中で倫理を媒介するために何が為され得るかが問題になっている」(Homann/Blome-Dress, 1992, p. 173, 傍点筆者) ことの結果であるとも言える。

Jackson と Carter は、1994年に、企業倫理の議論を製品ライフ・サイクルに例え、10年後の2004年から顧みれば、1990年代にはその成熟期にあったということになるだろうとして言っている。「企業倫理は、その時までで利潤への挑戦を表明していると認識されるようになっていた。それにより自らへの寛容の限界に達していた。さらなる発展への展望は荒涼たるものだった。」「1994年においては——〈2004年に於てさえも?〉——企業倫理が余分な物だとの宣言は口に出せることではなかった。この理由の故に、企業レベルでの努力は倫理と現実を区別しながら、企業倫理の、象徴やお化粧としての面 (symbolic and cosmetic aspects of business ethics) に注がられていた。この区別を維持することが許される限り、企業倫理は益々現実離れた領域に属することになるだろう」(Jackson/Carter, 1994, p. 23)。まさに、企業が「本来」経済的に合理的で合目的な制度であるとの認識をそのままにする限り、彼らが主張するように、企業倫理の達成は、「解決不可能なことを解決し、不可能な事を企てようとする」試み(同, p. 25)に終始することになると結論することも当然の帰結であると言えよう。

この袋小路のような状況を打開せんとするなら、企業倫理についての根本的な思考の転換を図る必要があると言える。そのためには先ず、企業倫理をめぐる議論に於て当然の前提とされてきた点の妥当性についてあらためて検討する必要があるだろう。つまり、そもそも企業とは「本来」経済的に合理的か

つ合目的的な制度なのか、そのようなものとして正当性が認められた上で創造され存在している制度なのか、従って、企業の倫理の問題は主に今日の社会状況における「当時代の」「後からの問題」として理解されるのかという点が再吟味されねばならないであろう。

この吟味の結論を、ここで先に簡単に述べておけば、倫理を企業の本質とは別の何ものかとして見るのではなく、本来、いわゆる企業の「合理性」、「合目的性」と「倫理性」は一体不可分の関係にあり、渾然一体の関係にあるものだと認識から出発する必要がある。つまり、本来企業とは、他の多くの「制度」と同じように、最初から合理的な計画によってではなく、人間が不確実・予見不可能な環境との関わりの中で「生きる」ため、生活のために、全人間的なその思考と行為の総合の結果としての「経営体」として創り出し発展させた制度であって、その生まれから、人間の思考、観念、従って規範や価値観、つまりは倫理性と合理性とが一体となった存在であると見るべきなのである。

III 制度としての企業と企業倫理

1 経済的合理性・合目的性と倫理性

Ulrich は、歴史的な認識からすれば、制度としての企業にとっては価値関連的、道徳的な性質は最初から一体的な物であったのに、ほとんど忘れられていただけの事だと指摘し述べている。「……企業の経営に於て主観的な判断、価値付けが本質的な役割を果たすということは、我々がいつも分かっているながら、全くあまりにも留意しなかったこととして益々明らかになっている。……企業家について考えれば既に常に知られていたことは、とりわけ企業創立期の古典的な企業家像に見られることだが、企業家が彼の個人的な意志、物事の見方、彼の意図やその動機、また彼の道徳観を彼の企業に移入しようとしたことであり、それによって出来るだけ多くの彼の協働者たちの

思いの一致を達成しようとしたことでもある。多くの企業家たちはまた、彼らの考えを「社是」、あるいは同様の文章にした。企業経営の進展する合理化と用具化はこうした価値関連性への洞察を幾分忘れさせた。そんな個人的な信条は時代遅れで非科学的だと受け止められてしまった」(Ulrich 1981, p. 13)。

企業のこの価値関連的、道徳的な性質は、当然に社会に対して企業を倫理的に律する内容のものでもあった。例えば、そのようなことは古く多くの大阪商人の実践においても見られたし、住友家家訓では、「苟も浮利に趨り軽進すべからず」(浮利否定)「自利利他公私一如であること」(公益尊重)がうたわれ(奥村 1994, p. 23f.)、また渋沢栄一は、「算盤と論語」なる著書に表された経済と倫理の融合の信条の下に経営を行っていたと言えるのである(渋沢, 1880)。

何よりも、イギリスの資本主義の発展にしても、純粋な経済合理主義の展開の結果だけというよりも、単なる金儲けにはなじまない、いわゆるジェントルマン・イデアールによる倫理、社会的名誉、威信のための公益・公共的投資・活動を基礎としたその結果として理解できるという(川北 1994)。Smith が「見えざる手」の概念を用いて説いた資本主義の理念も、自由主義信奉の最右翼である Friedman 等多くの論者による企業倫理の必要性否定の拠り所ともされているが、しかし、本来それは、まさしく当時の現実の社会経済状況についての広範な哲学的、道徳的な認識にも基づいており、自由競争経済を倫理無関連・倫理不在の単なる弱肉強食の競争の場として想定しているものではなく、人々の「同感的利己心」(selfishness with sympathy) という「道徳的感情」(moral sentiments) を前提とし、あるいはその意味で、人々がいわゆる「黄金律」⁽²⁾の内容に合致する「公平・中立的な観察者」(impartial spectator) たるべきことを前提とし構築されていると見る事が出来るのである (Smith 1759, 1776, Wilson 1989, 河野

1993⁽³⁾）。

制度としての企業は本来、人間の道徳性も含む全感情、従って価値やそれに関わる全人的な観念や行為から切り放されて、経済的に合理的で合目的な行為によってのみ、それ故そのような計画によってのみ創り出されたものではない。

Gehlen によれば、人間は動物と違って本能的に完成された生物的な環境適応能力を欠き、このことが、人間に一定の環境に固定されない世界解放性 (Weltoffenheit) を与えると同時に、その中での生存にとっての不安定で危険な、予見不可能で不確実性に満ちた状況を生み出す。この状況を不均等で不完全な知識の下に回避せんとする全人的な行為の試行錯誤の結果、意図された不確実性の回避にとって最もぶれの少ない行為の総体が規則付けられ体系化される。これにより生み出されるものが制度であり、また、それにより形成された自らの世界の内容が文化なのである (Gehlen 1961, 1966)。従って制度とは、最初から特定の合理的で合目的な計画によって作られるのではなく、それが合理的で合目的と思え、それ故計画可能と見られようと、また事実——ある条件を前提とすればのことだが——計画可能であり得るのは、ただ結果としてのこと、あるいは結果として得られた規則の体系についてだけのことであって、新たな状況の変化へ向かう未来への生存のための間に対しては、過去と同様の新たな全人的な関わりによってのみその解答が得られるのである。

企業のみならず、その発展と相互関係にある市場、金融制度、そして会計制度、また現代では企業の計画的活動のために当然とされ中心に位置付けられる「経済性原理」の概念すらも、萌芽の時から、現在それらに与えられている明確な合目的性、それに関わる明確な意識、観念や計画に伴なわれていたわけではない、そして経済だけでも限定されない、何世代にもわたる全人的な行為の集積の結果である。⁽⁴⁾「...Gehlen によれば、制度は必然性から

作り出されるものではない。……その合目的性 (Zweckmäßigkeit) はむしろ二義的なものである。制度は、直接に特定の目的を目指す用具的な意識 (instrumentelles Bewußtsein) の結果ではなく、外界から誘発された行為の結果である。その合目的性はようやく後から生み出されるのである」(Jonas 1966 p. 52 傍点筆者)。Schneider は次のように結論づけている。「如才ない企業の行為が、何百年も古い商人たちの習慣や慣習から受け継がれ、やっと何世紀か後に意思決定モデルによって合理的な再構成に達したとて、少なくとも個々の種類の企業は、繰り返された人間行為の結果としての制度として存在するのであり、人間の計画の成就として存在するのではない」「……例えば、経営経済学の対象の解釈として、多くの教科書において『経営において行われるすべての経済的行為』だとして想定されているようには、企業はただ、そしてその規則体系は全く、経済性原理の遵守による人間の計画として見られるのではない。経営経済学へのそのような手引きは、応用関連 (Anwendungsbezug) の奴隷になっている……」(Schneider 1993, p. 190f.)。

企業が本来、用具的に操作可能で、従って計画も可能な、一義的に明確な合目的性を持った制度ではないという主張は、現在の状況を見ただけでも理解できる。企業に本来的とされ社会的にも認知されていたはずの「富・利潤の生産」という目的は、企業構成員にとっての目的(例えば自己実現)や社会にとっての目的(例えば自然保護)とどう関わるのかといったことが、またその妥当性までもが問題にされ、「企業の目的は何か」と問われることにもなっているのである。企業は制度としては存続するが(勿論その組織や構造は変化する)その目的は第一義的なものではない、つまり言葉を変えれば絶対的なものであり得ないという点を、上述のような歴史的考察により理解しておくことは、未来の企業のあり方、またその可能性を考える上で重要であると思われる。⁽⁵⁾(企業にそれでも<「普遍」の>「目的」と呼べるものがある

るとすれば、それは唯一、社会全体との共存関係、相互適応関係の円滑化と、それによる企業の生存力の強化・安定化<制度の制度たる所以としての「自己目的化された制度としての存続」>である。しかし、これととも、制度としての企業が作られるときに意図された「本来の」目的ではない。）

いずれにせよ、上の考察からは、また現代の状況を観察しただけでも、——ここで逐一具体的な問題を挙げるまでもなく——、企業が経済的な合理性だけによって存在し倫理性とは無関係であると言い切れないことは明白であり、それ故にまた、近年の企業倫理の必要性を主張する声も高まっているのである。にもかかわらず、依然として、企業の経済合理的な側面だけが、それが企業の「本来的な」制度的基礎だと強調され、倫理性が企業の中心的な問題とされない傾向が強く見られるのはなぜであろうか。

まず考えられることは、特に本来企業倫理実現の媒介であるべき企業経営の実践を中心に据えてみれば、経済的な合理性に基づく思考の範囲内にとどまる限り、一定の予見性を達成することができ、人間を含む経営諸資源の操作が可能なのであり、そして、この操作可能性、あるいはその能力を有するという点において、企業倫理の重要な推進者となるべき経営者自身が、それなりの正当性を主張でき、また認知され、操作されるものに対する権力を得て、企業内のみならず、社会的な優越性と高い地位を主張できるということであろう。逆に言えば、倫理的たらんとすれば、企業内外のすべての事象を勘案する必要が生じ、そのために予見可能性、操作可能性が阻害される。これにより、経営者は自らの上述の正当性の根拠を失い、一定の権力とそれに基づく社会的な優越性や地位を失うということである。これは多くの経営者にとっては困惑的で受容し難いことである。このことは、経営者に現実の操作技術を提供することにより存在意義を認められると考える、あるいは認められようとする、——既述の Schneider の言葉を借りれば——「応用関連の奴隷である」経営学にとっても、困惑的で単純には認め難いことである。

以上のことは、見方を変えれば、企業倫理実践のための重要な示唆を含んでいる。つまり、倫理的であるためには、経営者自らが、権力への執着や憧憬を断ち切る、あるいは権力を諦めるか、少なくともその用意を示し、その可能性を勘案しながら経営する必要があるということである。このことは、経営者が、ひとつには、あくまでも「社会的に」「機能主義」に徹した専門経営者としての「パワーとは異なるものとして」の役割（山城1975, p. 128）を全うすることでもあり、それと共に、より本質的には、すべての関係者たちの意思決定過程への参加を仰ぎ、受け入れる、あるいは少なくとも、出来得る限りその覚悟と用意を示すということである。

こうした点については、後に別の脈絡との関連でも詳述することになるので、これ以上は立ち入らずに、次には、倫理性が企業の中心的地位に置かれ難い傾向の見られたことについて、さらに別の、上述の理由をも包摂するといえる一層本質的な歴史的理由は明らかにすべく考察してみたい。

2 経済的合理性の分化発展（負担免除）と企業倫理

制度としての企業の発展・拡大は、産業革命の進展と共に、未曾有の「生産技術の進歩」とそれに伴う物質的な生産組織の急激な発展、生産製品の急増と社会の物質的豊かさの飽くなき追及、またそれらの絶大な可能性の中で急速に進んだ。この結果、企業の物質的な生産組織、経営体としての純粋経済的に合理的、合目的、計画可能な部分だけが強調されることになったと見ることができる。あるいはそうした部分に新たな経験の多くが集中し、多大な関心とその部分の問題解決に向けられたと言える。これは人々の精神の変化をももたらした。Gehlen は次のように言っている。「人々の経験的な、あるいは即物化された意識、よりうまくいえば人々の精神の用具的な側面は、見かけたところ、予想され得ない、かつて歴史上存在しなかった、そして存在論的にはいわば偶然の成功によって、ある種の異常増殖（Wucherung）を開始した。これは所有と、そして消費の衝動の異常増殖と平行して進んで

企業倫理の基礎付けに関する一考察（林 満男）

いる」（Gehlen 1966, p. 393 傍点筆者）。

ここでは、企業における諸関連は、あくまでも操作可能な用具としての存在として理解され、またそのように組織する努力がなされ、その機械的ともいえる側面だけが強調された。企業という経営体は、単に合目的（富・利潤の獲得）的に使われ、その目的のために所有される、そのように合理的に操作可能な対象としての「制度」として認識されたのである。その後、このような認識は、後に触れるように、時代の変化と共に修正を受け変化したものの、そうした修正や変化の基礎として基本的に支配的なものにとどまった。

この一連の過程には、自然科学の発展とともに支配的となったニュートン以来の世界観や哲学的実証主義、新古典派経済的の展開が影響を与えていたと見ることができる。そしてこの間、道徳問題の専門家である哲学者たちは、理論への関心にとらわれ、心理学や経済学などの他の学問分野での現実の進展に積極的には、その広範さと複雑性の故にか、あまり熱心に取り組まなかった。経営学が依って立つ特に経済学や政治学等の分野では「科学的」方法への専心が道徳的な分析へ向けての学者たちの意欲をそいでいた。まさに彼らは、「……科学的真実性へ邁進する中で、彼等の研究調査を予見可能で操作可能にしようと苦闘した」（Donaldson 1989, p.x）のである。

実際界と学界における上述のごとき状況は、人類が産業革命以来の未曾有の技術的・経済的進歩との関わりを、第一義的・中心的に負担免除していく過程であったと言える。「負担免除」（Entlastung）とは、Gehlen の哲学的人間学に置ける中心的な概念で、「行動様式を定型化（標準化、約束化）することにより、意思決定の負担を免除するプロセス」のことである。これを基礎に、次の新たな行動が生み出されていく。文明・文化の発展は負担免除の絶えない連続であると理解される（Gehlen 1966）。

技術的・経済的進歩によって急激かつ大規模にもたらされた経済合理的な部分での負担免除が進むにつれて、それは一定の完成レベルへと到達するこ

とになったが、つまり倫理との一体性からの「機能的な分化発展」を遂げたと言える (Homann/Blome-Drees 1992, p. 10f.) が、それと共に、この部分での負担免除によって解き放たれた、この部分に向けられていた関心は、徐々に、この部分での効率・成果に影響を与えると考えられた「他の」部分へと向かっていった。この関心の移動には、企業を取巻く社会的な変化や企業自体の発展に伴う変化、そしてまた特に経済、企業活動の国際化の進展も大きな影響を及ぼした。とりわけ、国際競争の進展における日本企業の躍進は、米国において企業競争力の源泉としての「文化」の意味に気づかれる契機となり、近年では、経済合理性だけでなく価値や観念を対象とする、いわゆる企業文化の研究の興隆が見られたのである。このことは、まさしく、「……企業は、原則的に、機械的な対象のように、決して用具的には制御可能にされ得ないという見解が徐々に優勢になっているように思える」(Rüegg 1989, p. 199 傍点=原著では太字) 状況が進展したということである。

この一連の過程はまた、企業という制度の中に本来一体不可分なものとして存在していた「未知の」領域が、あるいは既に見たごとく、古くは(経済合理性の負担免除が中心とされる前には)ある種の当然性の下に受容されながら忘れられていた領域が、徐々にその存在に気付かれ「新たに発見された部分」として認識され、研究対象とされてきた過程であるとも言える。

3 企業の未来と倫理性

かく考え来れば、企業倫理の研究も、上述の Jackson と Carter が米国の企業倫理の議論の展開を観察して予測したように、もはや単に「流行的」に為され、それに終わるものであってはならないのである。「企業倫理は、現代の企業経営の『流行の付属品』(modisches Beiwerk) などではなく、不可欠な構成要素 (integraler Bestandteil) なのである」(Gerum 1989, p. 145)。まさに「企業の目的は何か」と問われ、「経済のシステムは

益々完全になるが、しかし我々の目的は益々疑わしくなっていると確認できる」(Ridder 1993, p. 107) とされる今日においては、企業倫理の問題は重点的に取り上げていかれるべき課題であると言えよう。⁽⁷⁾

企業の経済的合理性だけを視野に入れ、「効率性」の向上のために、企業の一部の操作可能な部分だけしか見ず、かつその部分を一層操作可能にしようとする試みによっては、企業を構成する、その本質的な基礎である人間性の大きな部分は捨象されることになる。企業自身の全体としての「効率性」は、人間性の諸部分を分離しその一部だけを取り出し操作することによって語り得ないであろう。人間性の全体像を視野に入れてこそ、真に「効率的」であり得る道が開かれるはずである。人間性の全体像を分解することにより成立してきた近代の科学的合理主義だけでは、企業は、自らも含めて、一面的にして病んだ社会や心をつくり出すものと明確に認識すべき時である。Wölz は、基本的問題を要約して、社会的なサブ・システムである「経済」はその分化発展と特殊化により、人間に対する自らの「生活・生命有用性」(Lebensbedienlichkeit) を作り上げたが、経済的合理性の絶対化とそれによる倫理的合理性からの隔絶において「生活・生命敵対性」(Lebensfeindlichkeit) が見られる、と断じている (Wölz 1989, p. 32)。

今や、経済の呪縛から完全に解き放たれるべきである。そして、企業の経済的合理性と倫理性を統合する方向で、企業活動の「負担免除の新たな段階」へ向かう時である。この「新たな負担免除の段階」に向けての動きは、例えば Toulmins の論に見られるような、現代の社会的問題・混乱の解決のために、近代において分断されてきた科学的認識と倫理を一体的なものとして再結合させるべしとする、現代の状況についての一般的な主張 (Toulmins 1991) と軌を一にするものであるとも言えよう。

経済的合理性は、「費用」と「便益」の厳密な定義、分離・分析を基礎とするが、それら自体が客観的に与えられたものではないのである。費用と便

益は、結局は、また結果的には、人々が社会的なコミュニケーションを通じて決めていくものであって、従って、本来、経済合理的思考自体も、社会全体の規範に関わる倫理性の規定を受けているものはずである (Osterloh 1993, p. 100ff.)。そもそも、学問というものの方法自体がそのような性格を有している。つまり、「学問の認識は、観察者たちの文化的な一致が規定する方法論に基づくのであり、客観的な事実を反映していることに基づくのではない」(Maturana) (Rüegg 1989, p. 73) ということである。

とはいえ、経済的合理性と倫理性を統合することは、問題解決に向けての研究を複雑化させ、実践性に欠け、現実の問題解決能力を低下せしめると危惧され得ることも事実である。⁽⁸⁾ 企業倫理が特にこの意味で問題になるのは、それが企業の未来に関わる経営政策との関係においてである。Wilson は、米国企業について多く引き合いに出される倫理問題の例を3種類の分野に整理・分類している。それらは、経営政策問題、(公害・製品の危険性等のような) 責任問題、(違法的な) 処罰問題 (policy issues, liability issues, punishment issues) の3つである。そして彼は、後者の2つの倫理問題は、その脈絡の分析・理解も簡単で、かつ一般的に認められた人の徳により判断できるものだとし、政策に関わる問題こそが、結果(ある行為が良い、あるいは悪い結果を生むか?)や意図(どんな結果を望むのか?)についての、しかも往々にして(「義理と人情の板挟み」といった)倫理的価値の対立を内包する「道徳的不確定性」(moral uncertainties) についての議論を伴う言わば「正規の倫理問題」(ordinary ethical issue) だとしている (Wilson 1989, p. 59ff.)。この問題は、また、社会全体の未来そのものの変化の不確実性にも関わるのであり、その解決という目標は、いかなる「合理性」によっても到達困難な複雑性を有するようと思われることも当然であろう。

しかしながら、既に触れたように、現代の細分化し一面化する学問体系及

び方法論に影響を与えたとされているニュートン以来の自然科学の展開においても、「我々が住んでいるのは複雑さのはびこる世界である」、「各自の専門分野はなんであれ、複雑さそのものを理解することこそ科学者の務めである」（Gleick 1987, 訳書 p. 514f.）との認識の下に、（過去、現在、未来に不変の規則を想定する）決定論や、現象を部分化し「合理的」にだけ見ようとする還元主義的な科学思想を超え、複雑性の実態たる混沌そのものの秩序化の可能性を探求する動き、つまりいわゆる「カオスの理論」の展開が見られるのである。それはまた、現代の科学が「人間性を喪失した世界」を創り出したとの反省とも平行している（Prigogine 1984, 訳書 p. 69ff.）。

こうした動きを受けて、経営学においても、今や、——まだ直接的には企業倫理との関係は意識されていないが——予期不可能な世界において複雑なシステムを理解する場合、原因と結果について或る条件を設定して「これかあれか」と考える思考方法は「もはや科学的ではなく」、パラドックスの中にある「あれもこれも」を混沌として総体的に秩序づける思考、あるいは、混沌そのものをエネルギーとして総体的に秩序づけることにつながる新たな思考が提唱されつつあるのである（Stacey 1992, p. iif., Levy 1994）。Toulmins は、混沌の秩序化の考えに着目し、これからの時代の「科学的認識と倫理性の統合」を主張する中で次のように言っている。「一時しのぎには<予測の目的のために>諸問題の相互の脈絡を除くことはできる。しかし、それら諸問題の完全な解決は、最終的には、我々がその予測を、再び全ての具体的な特性と複雑性を含めた一層大きな人間的な枠組みの中に位置付けることを要求するのだ」（Toulmins 1991, p. 221⁽⁹⁾）。

IV 企業倫理実現（経済的合理性と倫理性の統合）へ向けて

1 民主化と経営参加の要請

制度としての企業が全人間的な思考、観念、行為の総体として負担免除の

過程を伴いながら形成され成長していくものであるなら、その行動と発展が人間、社会全体にとって「いかにあるべきか」については、企業の行動と発展に関わる総ての全人間的な思考、観念、行為を総動員して関与させるべきである。つまり、企業全体を出来得る限り民主化し、経営参加を推進することにより企業経営を変革していく必要がある。

このことは、別の観点から述べると、従来の経営者の持つ支配的な権力を、制限し、弱め、出来得る限り企業内外の利害関係者に分け与えることを意味する。なぜならば、既述のごとく、企業組織を単に用具視し操作可能にせんとする思考が、企業組織を経済的合理性、目的性を中心に一面的に捉える傾向を強め、その前提と枠組みの中で経営者の権力が正当性を与えられ認知されており、この傾向がまさに倫理性を企業にとっての単なる調整的要素におとしめることになっているからである。つまり、制度としての企業の倫理性を重視する思考は、必然的に、企業倫理を経営者の個人的、人間的な属性に還元することの矛盾と非妥当性を明らかにすると同時に、経営者への権力の集中とは逆の命題を提示することになるのである。従ってこの思考はまた、既に米国での企業倫理をめぐる議論について見たような、従来の企業体制をそのままに、倫理の問題を一部の専門家や専門部門に任せる意味での倫理の「制度化」の目論見をも、矛盾した非妥当な政策と見るものである。

この意味における経営の民主化と経営参加促進の主張は、企業のその時々々の倫理的行為を可能にするためだけでなく、究極的には、制度としての企業の未来社会への適応能力を高め、同時に社会を倫理的な企業社会として実現することを目差すものだと言える。

企業も含めて制度というものが、本来人間の生存の基本的条件としての、あるいは人間存在の本質としての「世界解放性」への対応により形成され創り出されてきたものだとすれば、そして、またその上で、何が倫理的かということも、既述のごとく、特に経営政策における多くの倫理問題については

企業倫理の基礎付けに関する一考察（林 満男）

未来において結果として答えが得られるということを考慮すると、ましてその間にあらゆると言ってよい事象の非予見性が介在しているとなると、企業の意味決定は、もはや企業の誰か一部の者やどれか一部の機関の手だけに委ねるべき性質のものではなく、全関係者の全人間的な関わりの中で行われるべきものであろう。

このような理解の仕方はまた、企業のグローバル化が進展する今日においては、実践的な意味でも一層妥当性を得るものと思える。まさに、各国で相違する文化や価値観、倫理観は勿論、現代の、あまりにも多様で複雑な国際社会の諸関連との関わりは、従来の特許経営者の知識や能力をはるかに超えつつあり、問題処理のためには、もはや全ての企業利害関係者たちの一層広範な参加を仰がざるを得ない状況が出現しつつあると言える (Wykle 1992)。企業は、適応し対応すべき組織の内部と外縁部の多様性、複雑性を、経営者の個人的知識や能力では御し切れないほどに、加速度的に拡大しつつある。

既にサイバネティックスの理論において、組織は生存のためには、生存を脅かす諸要因の「多様性」(variety) に等しい反応の「多様性」を有する時のみ正しく制御され得るとの結論が導かれ、その上に、カオス理論の応用によっては、そのような「多様性」が、適切なコミュニケーションを通じて創造的な多様性となり、組織の生存力を高めるダイナミックな変化をもたらすとされ、それ故の、分権化や水平的コミュニケーション・チャンネル形成による「権力のパターンの変化」について語られている (Jenner 1994, p. 9ff.)。まさに、こうした理論展開によっても、企業の意味決定にとって、全人間的な関わりを可能とする民主化と経営参加が必要であるとする本稿の主張の妥当性が裏づけられていると言える。つまるところ、社会全体との関わり合いにおいては、企業の生存に必要な上のような意味での「多様性」は、企業の全関係者による全人間的な意思決定への関与によってこそ最も確実に保証されると思われるのである。

まさしく Müller-Jentsch は、「多極的な市民社会の政治的文化にとって は、全ての参加的に働きかける人々により形成された組織文化だけが妥当である。その文化の前提は、様々な形態と全てのレベルでの共同決定 (Mitbestimmung) である」と述べ、また、「将来は、組織の研究と参加の研究は共通の道を歩まなければならない」とし、企業倫理実現にとっての組織論と経営参加論の「厄介な合成」(diffizile Synthese) の「進化」の必要性を説いている (Müller-Jentsch 1993, p. 265)。

2 開かれたコミュニケーション共同体としての企業

企業倫理の実現を意識した民主化と経営参加の実践に際しては、その実践の理由付けからの当然の帰結として、基本的には、経済的合理性に対する「コミュニケーション的合理性」(Kommunikative Rationalität) の「理念」が企業行動基準として選択されることが妥当であると考えられる。企業行動にとっての「コミュニケーション的合理性」の理念とは、まさしく「権力関係から生ずる強制関連」を排除する枠組み、条件作りの下に、関係者が「理性的」、「超主観的」な対話 (Dialog), あるいは談話 (Diskurs), 協議を通じて民主的、相互了解的に、共通、共有の価値、規範を創造し確立することにより社会的な行動の「合理性」が、つまり「真の合理性」が達成され、行動の社会的な「効率性」が得られるという理念である。これは、エアランゲン学派と称される Lorenzen やフランクフルト学派と称される Apel や Habermas らの哲学・社会学における理論展開を基礎に、経営学 (経営経済学) において、Steinmann や Löhr, また Ulrich といった人々によって企業倫理確立のために依拠されている理念である (Steinmann/Löhr 1991, 93, Ulrich, P. 1981, 86, 87)。

彼らの個々の理論については相違もあり、共通の点に関してと共に様々に検討すべき点があり、なおかつ特殊ドイツ的な状況もその背景に理解すべきであると思われるが⁽¹⁰⁾、しかし、この「対話倫理」(Dialogethik), あるいは

「談話倫理」(Diskursethik)を基礎とする企業倫理の理念は、それ自体、一般的に普遍的倫理原則として考えられ得る自由、平等、民主性の原則にかなったものであり、なおかつ普遍的な倫理原則だけでは捕捉でき得ない多様な個々の状況に応じた具体的な倫理的意思決定をも可能にするものと理解でき、この意味において、——具体的な実践化の問題をどう克服するかという点は別にして——、その理念自体の普遍的妥当性には疑問の余地はないと思われる。

この理念に従って企業の民主化と経営参加を実現していくということは、現実の企業を「理想的で開かれたコミュニケーション共同体」へと出来得る限り近づけていく努力を為すことを意味する。つまり、そのように理解された企業倫理とは、歴史的につくりだされた「現実の、そして理想的なコミュニケーション共同体の違いを、企業の中でコミュニケーション倫理の応用条件が出来得る限り実現されるように配慮することを通じて小さくする」(Rusche 1993, p. 91)ということである。

最近米国経営の新潮流として展開されている、分権的、労使協力的、グループ志向的であり、ハイラルキー的ではない組織の形成を共通項とする、エンパワメント、チーム経営、ダイアログ等々に類する一連の経営手法は、「プラグマティックに」、経営の民主化と経営参加を促進する方向に向かい、これを実現しつつあると見ることもできる。しかしながら、それらはあくまでも「経済的合理性の新たな追求形態」としての経営「手法」であり（例えば、「エンパワメントであなたのスタッフを優れた「利潤を生む人」(Profit-Generator)に」とのキャッチフレーズ)、コミュニケーションの合理性に基づく企業倫理実現のための民主化や経営参加とは、その理念、あるいは基本的な意識と発想において本質を異にすると言わざるを得ない⁽¹¹⁾。

とはいえ、それら手法は、基本的には、企業のより強い生存力を得るためには、またそのような変革を行うには、企業内の伝統的な権力関係を抑制、

排除し、関係者の全員参加、かつ全人間的な関与を促進すべしという中核的な発想に基づいているのである (Nohria/Berkley, 1994)。経営戦略そのものについても、経済的合理性に基づく緻密な計算、予測や厳密詳細な目的設定を伴った「計画」よりも、人間の漠然ともいえる、あるいはまさに経済的合理性「外」ともされる、全人間的な関わりの意味における「意図」(intent)の形成の重要性が強調されることにまでなっているのである (Hamel/Prahalad, 1989)。つまり、これら手法と、本稿での主張とは、目差している本質的な理念の違いはあるものの、未来へ向けての企業の生存と変革のために実現すべしとする実践的状况には共通のものがあると言うことができ、この意味において、これら手法は、本稿での企業倫理実現の主張の実践のために、その道具として、理念に沿った改良を適宜加えながら、大いに利用され得るし、まさにその実践性において大きな可能性を有していると思われる。

このような形での両者の、即ち依然本質的には「経済的合理性」を基本とし、そこから出発した思考と、企業倫理実現のための本稿の主張の思考の「ある種の一致」は、まさに、「時代の状況」が、両者の統合への展開を可能にしつつあると、そして、経済的合理性と倫理性を「実践的に統合する」大いなる可能性を示唆していると見ることができる。

この点を意識しつつ、最後の結びを述べたい。

V 結 び

コミュニケーション的合理性を理念とし経営の民主化と経営参加を中心にして企業の意思決定を行うことは、全ての関係者間の権力関係による意志の拘束からの解放を伴う全人間的な関わりの中で、多様な価値、観念、思考が混じり合い触発し合い、一層客観的で確実な現状認識、あるいはその限界の確認と将来への展望、それによる新たな行動、秩序、組織を生み出す可能性を有している。それは未来へ向かっての、企業の社会的に新たな「自己組織

化」の動きとも表現され得る。

この過程は、当然に、試行錯誤の中での革新的な性質を帯びるものとなる。イノベーションとは、主に製品、生産技術や個々の企業活動について語られるだけのものでなく、むしろ本質的には、全社会的な企業のあり方について語られるべき言葉であると理解せねばならない。

真に革新的なこと、従ってまた企業戦略上も真に価値あることは、経済的合理性だけに偏った思考や、それに基づく経営「計画」を重んじる思考からは生まれにくい。そのような思考を基礎にして、単に「事業は詳細な予測により決定されるべき」とだけする発想は、企業を容易に「無難さと低劣さへと陥れる」のである（Vliet 1994, p.65）。そのような経営計画は、むしろ今日の問題を明らかにし得ても、積極的に未来の機会を掴み取り生存力を維持・強化する革新的な行動には結びつかない。

それ故また、今日、成功をもたらすための実践的な経営戦略の策定についても、上に触れたごとく、「計画」よりも「意図」の重要性について語られることになり、戦略やイノベーションを一部の特定の専門的な個人やグループに任せることの非妥当性が指摘されるのである。そしてその結果、「戦略の策定がエリートの活動であるところでは、真に創造的な戦略を生み出し得ない」と、そして未来の課題は、「意欲ある目標を達成する手段を創り出す参政権を従業員達に与えることだろう」と述べられ（Hamel/Prahalad 1989p.75f.）、また、「戦略形成は草の根のプロセスになり、誰でも重要な企業機会を見出すのに自由である」「組織の全く「低い」レベルの人々が重要な企業機会を見出すだろう」「トップ・ダウンからボトム・アップへ、あるいは少なくとも「ミドル・アップ・ダウンへ」と語られ、「経営者はイノベーションを彼の企業における日常的な活動の脈絡の中に理解する」べきだとされるのである（Nohria/Berkley, 1994）。そしてまた、企業の外部関係者との適切なコミュニケーションの維持・促進や、それに基づく相互理解の構築も

重要な要素として語られている。

これはまさに、——この点の関連についても既に少し触れたところであるが——、本稿で、制度としての企業の倫理のあり方について結論的に主張するに至った、企業の民主化、経営参加の精神に沿い得る、そしてその実践的な内容に関わる展開であると見ることができる。

このことから、また逆に言えるであろうことは、企業の倫理性を実現せんとする政策は、単に理念的な意味にとどまらず、まさしく「実践的な意味においても」、複雑で多様性に富む非予見的な社会環境に適応的であり得るという可能性と、かつ新たな生存機会を創り出していくという価値を持ち得るという可能性を有しているということである。

かく考え来たれば、とりわけ未来における社会との関わり合いの中での企業の存続という点について見れば、「経済的合理性」だけを中心にして、またそれと「倫理性」を別のものとして捉えることは、正しくないばかりか、むしろ企業の立場にとって「実践的にも」有意な認識と意思決定を阻害するだけであるということが一層明確になる。

「経済的合理性」と「倫理性」は、不可分一体、渾然一体に統合されたもの、また統合されるべきものとして捉えられるべきである。⁽¹²⁾あるいは、むしろそれを超えて、制度としての企業の生成と発展の過程を視野に入れれば、倫理性こそが、企業にとって、経済的合理性を包摂する上位の概念として捉えられるべきとも言えるであろう。そして、その理解の上で、新たな企業倫理実践の具体的な研究も進められるべきであると言えよう。つまりは、企業という制度との関わり合いの、「新たな負担免除の段階」へ到達する努力を為すべきであると言えよう。

まさしく、「企業倫理について論ずることは、単に時流的でないばかりか、きわめて未来志向的で、何よりも創造的な意味と可能性を有している」と結論付けることができる。

注

- (1) 宮坂純一(1995)において詳しい。なお、米国においては「ビジネス倫理」(Business Ethics)をめぐる議論が見られるのであり、これは、「経済倫理」「企業倫理」「経営倫理」と訳し得るし、理論内容、研究対象としても微妙な内容の相違を表現し得るが、基本は、「企業の問題」であることに相違ない。また企業という対象基軸から捉えるべきであるし、米国での議論に対応するドイツでの議論も「企業倫理」(Unternehmensethik)の用語のもとに為されていると言えるので、ここでは「企業倫理」という用語を用いる。なお、「経済倫理」「企業倫理」「経営倫理」の用語、定義の違いについては例えば Enderle, G. (1991) 参照。
- (2) 「黄金律」(Golden Rule)とは、例えば「自らが為されたくないことは他にも為すな」(儒教)、「汝がしてほしいことを他者にも行え」(基督教)といった、相互尊重・平等の規範である (Höffe, O. 1986, p.93f.)。
- (3) Friedman から自由主義・自由競争信奉者による企業倫理を不必要とする見解も、社会経済における価値や観念、したがって倫理の無意味性そのものを主張するものではなく、むしろその有意性についての何らかの前提に基づくものである。この点の検討は、Smith の論を巡る、いわゆる「アダム・スミス問題」(Adam Smith Problem) にも関わることになるので別の機会に譲りここでは捨象する。
- (4) Schneider 1993 参照。従って、Hoffman と Moore が「企業における適用のための倫理的枠組み」と題し企業倫理の最も基本的な前提として述べるようなことではない。つまり「自由市場体制は、よい生活とよい社会の本性 (nature) についての我々の確信の生み出したもの (product of our convictions) だ」(Hoffman & Moore 1984 p.1) (傍点筆者) というのではないのである。
- (5) Gehlen によれば、制度が、「中立的で、かつ客観的な『生活現象』として見られるようになると、目的論的な思考形態が現れ、その『給付』への問いが起る。」つまり、制度が目的的な行為から作られたと見られ、目的性から理解され、それが何に有用かと用具的に問われることになる。しかしこれでは、制度の本質やその特性の諸側面は真に把握できないことになる (Gehlen 1966, p.391ff.)。
- (6) この理解の脈絡の手がかりは、MacIntyre の理論 (MacIntyre 1981) に基づいた Roberts の考察 (Roberts 1984) によって与えられている。
- (7) Steinman/Löhr は、「欧州ビジネス倫理ネットワーク」(European Business Ethics Network) のドイツ支部として「ドイツ・ネットワーク 経済倫理協会 (Deutsches Netzwerk Wirtschaftsethik e.V.) が創立されたことによって、「経済、そして企業倫理は、——多くの、この時代の批判に対して——、純粋な流行のテーマの状態を明らかに超えて抜け出した」と述べている (Steinman/Löhr 1991, p.VII)。
- (8) 既述のごとく、企業の発展における「非合理的なもの」の役割の重要性を指摘する Schneider も、企業倫理の学問的主張・研究そのものについては、それが、相違する「価値」のコンフリクトの解決に実践的の足り得ないとして批判を展開し

(Schneider 1990, 1991), いわゆる「シュナイダー論争」(Schneider-Kontroverse)を引き起こしている(例えば, Steinman, H./Löhr, A. (Hrsg.) (1991), p.206ff. 参照)。重要な論争であると認識するもの、本稿の趣旨からはやや外れるので、ここではその論争の詳細には立ち入らない。

- (9) まさしく、「混沌」は、本稿の脈絡では、既述のごとく、人間が全人間的な対応によって制度を創り出すことになった行為の出発点である「世界解放性」の主観的な実質であり内容であると理解でき、それへの対応による新たな秩序(制度)の形成という脈絡が、今再び次の時代に向けて注目されつつあると考えられる。
- (10) 特殊ドイツ的条件としては、ドイツ人特有の論理的思考、秩序尊重的態度、公共適応性、共同体志向、キリスト教の影響、労資協同決定制度の存在(その理念・存立条件にかかわる部分及び同制度により制約され条件付けられた労使関係、企業内関係)等々である。この諸点についての論述は別の機会に譲りたい。
- (11) 米国にも、「対話」(Dialog)による倫理の実践を主張する立場もある(例えば Nielsen 1991)が、それは、論理的かつ明確に経済的合理性に對置され展開されている理論とは言えず、やはり独特のプラグマティズム性を有していると見ることができる。しかし、別に検討するには値すると思われる。また、フェミニスト・アプローチ(例えば Iannello, K.P. 1992)や、Ackoff, R.L. の「サーキュラー・オルガニゼーション」(circular organization) (Ackoff, R.L. 1994)等に見られる「民主化」へ向けての動きは、本稿との関連で興味ある新たな段階への可能性を含むものとして注目しておきたい。
- (12) この両者の統合の可能性という観点から特に強調しておくべき点は、とりわけ現代のグローバル化する企業行動にとっては、経済的合理性中心の思考から出発しても、「実践的に」両者を不可分の関係として捉えざるを得ない状況が不可避となっているということである。つまり、例えば Dobson も指摘するように、各国で相違する法的、社会的諸条件故の各国利害関係者との多様に相違する関係を良くし、それにより組織全体を効率的ならしめるためには、グローバルに統一的な優れた企業文化が必須となるのであり、それを醸成するためには、利害関係者の、また彼らとの、コミュニケーションの出来得る限りの促進によって、彼らとの「善き」関係を作る必要があるのである。かくて結論付けられることは、「企業倫理は、単に行動の正しい道としてだけでなく、企業文化を維持する一層安上がりで一層障害が無いという、もっとプラグマティックな展望からも促進されるべきである」(Dobson 1990, p.487)ということである。

参 照 文 献

- 奥村眞一(1994)『現代企業を動かす経営理念』有斐閣。
- 川北 稔(1994)「経済合理性より社会的威信・ジェントルマン資本主義と二宮金次郎」『グローバル・ビジネス』1994年11月15日号, ダイヤモンド社。
- 河野昭三(1993)「競争戦略と競争倫理」『新しい企業・経営像と経営学』(経営学

- 論集第63集・日本経営学会編）千倉書房。
- 渋沢栄一（1880）『算盤と論語』図書刊行会（1995年再版）
- 中村義寿（1991）『企業倫理についての一考察——企業倫理と経営経済学——』『名古屋学院大学論集：社会科学編』第27巻第3号。
- 宮坂純一（1995）『現代企業のモラル行動』千倉書房。
- 山城 章（1975）『経営学（増補版）』白桃書房。
- Ackoff, R.L. (1994) *The Democratic Corporation, A Radical Prescription for Recreating Corporate America and Rediscovering Success*, Oxford Uni. Pr.
- Ansoff, H.I. (1965) *Corporate Strategy, An Analytic Approach to Business Policy for Growth and Expansion*, McGraw-Hill.
- Ansoff, H. I. (1978) *Strategic Management*, Macmillan.
- Carroll, A.B. (1989) *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*, 2. ed., South-Western.
- Dobson, J. (1990) "The Role of Ethics in Global Corporate Culture" in *Journal of Business Ethics*, 9/1990, pp.481-488.
- Donaldson, T. (1989) *The Ethics of International Business*, Oxford Uni. Pr.
- Enderle, G. (1991) "Zum Zusammenhang von Wirtschaftsethik, Unternehmensethik und Führungsethik" in Steinman, H./Löhr, A. (Hrsg.) (1991), pp. 173-187.
- Gehlen, A. (1961) *Anthropologische Forschung*, Rowohlt (亀井他訳『人間学の探求』1971 紀伊国屋書店)。
- Gehlen, A. (1966) *Der Mensch, seine Natur und seine Stellung in der Welt*, Athenäum (平野訳『人間——その本性および世界における位置』1986 法政大学出版局)。
- Gerum, E. (1989) "Neoinstitutionalismus, Unternehmensverfassung und Unternehmensethik" in Biervert, M.H. (Hrsg.) (1989) *Ethische Grundlagen der ökonomischen Theorie—Eigentum, Verträge, Institutionen*, 1989.
- Gleick, J. (1989) *CHAOS—Making a New Science*, (上田監・大貫訳『カオス——新しい科学を作る』1991 新潮文庫)。
- Hamel, G./Prahalad, C.K. (1989) "Strategic Intent" in *Harvard Business Review*, May-June 1989.
- Heymann, H. -H. (1983) "Die 'Neue' Wirtschaftsethik, Ethische Bezüge der Unternehmenspolitik" in Harms, J. (Hrsg.) *Das Multinationale Unternehmen im sozialen Umfeld, Ökonomische und ethische Aspekte*, Haag+Herchen.
- Höffe, O. (1986) "Goldene Regel" in Höffe, O. (Hrsg.), *Lexikon der Ethik*, 1986, S.93f.
- Hoffman, W.M./Moore, J.M. (1984) *Business Ethics, Readings and Cases in Corporate Morality*, McGraw-Hill.

- Homann, K./Blome-Drees, F. (1992) *Wirtschafts—und Unternehmensethik*, Vandenhoeck & Rubrecht.
- Iannello, K.P. (1992) *Decisions without Hierarchy, Feminist Interventions in Organization Theory and Practice*, Routledge.
- Jackson, N./Carter, P. (1994) "Looking Forward to the Past of Business Ethics", in *Industrial and Commercial Training*, No.10, 1994, pp.23-25.
- Jenner, R.A. (1994) "Changing Patterns of Power, Chaotic Dynamics and the Emergence of a Post-Modern Organizational Paradigm, in *Journal of Organizational Change Management*, 3/1994, pp.8-21.
- Jonas, F. (1966) *Die Institutionenlehre Arnold Gehlens.*, Mohr.
- Levy, D. (1994) "Chaos Theory and Strategy: Theory, Application, and Managerial Implications" in *Strategic Management Journal*, vol.15 1994, pp.167-178.
- MacIntyre, A. (1981) *After Value*, Duckworth.
- Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1993) *Profitable Ethik—effiziente Kultur, Neue Sinnstiftungen durch das Management?* Rainer Hampp.
- Müller-Jentsch, W. (1993) "Organisation und Mitbestimmung, Evolution einer diffizilen Synthese" in Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1993). pp.253-266.
- Nielsen, R.P. (1991) "'I am We' Consciousness and Dialog as Organizational Ethics Method" in *Journal of Business Ethics*, 10/1991, pp.649-663.
- Nohria, N./Berkley, J.D. (1994) "An Action Perspective: The Crux of the New Management" in *California Management Review*, 4/1994, pp.70-92.
- Osterloh, M. (1993) "Unternehmensethik und ökonomische Theorie" in Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1993) pp.83-106.
- Prigogine, I./Stengers, I. (1984) *Order out of Chaos*, Bantam (伏見他訳『混沌からの秩序』1987 みすず書房)。
- Purcell, T. (1976) "Electing an 'Angel's Advocate' to the Board", in *Management Review*, May 1976.
- Ridder, H. -G. (1993) "Unternehmensethik als Instrument der Transformation von Ökologie in Ökonomie" in Müller-Jentsch, W. (Hrsg.) (1993). pp.107-130.
- Roberts, J. (1984) "The Moral Character of Management Practice", *Journal of Management Studies*, 21, 3, 1984.
- Rüegg, J. (1989) *Unternehmensentwicklung im Spannungsfeld von Komplexität und Ethik*, Paul Haupt
- Rusche, T. (1993) *Philosophische versus ökonomische Imperative einer Unternehmensethik*, Lit.
- Schneider, D. (1990) "Unternehmensethik und Gewinnprinzip in der Betriebs-

- wirtschaftslehre” in *Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung*, Jg.42 1990, S.869–891.
- Schneider, D. (1990) “Wird Betriebswirtschaftslehre durch Kritik an Unternehmenseethik unverantwortlich?” in *Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung*, Jg.43 1991, S.537–543.
- Schneider, D. (1993) “‘Unsichtbare Hand’—Erklärungen für die Institution Unternehmung” in *Zeitschrift für Betriebswirtschaftliche Forschung*, No.2, 1993. pp.179–195.
- Smith, A. (1759) *The Theory of Moral Sentiments*, Clarendon Pr. (水田訳『道徳感情論』筑摩書房1973)。
- Smith, A. (1776) *An Inquiry into the Nature and Causes of the Wealth of Nations*, Clarendon P. (大内・松川訳『諸国民の富』岩波書店1959–66)。
- Stacey, R. (1992) *Managing Chaos, Dynamic Business Strategies in an Unpredictable World* (石川監訳『カオスのマネジメント』1995 NTT出版)。
- Steinman, H./Löhr, A. (Hrsg.) (1993) *Grundlagen der Unternehmensethik*, 2., überarbeitete und erweiterte Auflage, Schäffer-Poeschel.
- Steinman, H./Löhr, A. (Hrsg.) (1991) *Unternehmensethik*, C.E. Poeschel.
- Toulmins, S. (1991) *Cosmopolis. The hidden Agenda of Modernity*, Chicago Uni. Pr.
- Ulrich, H. (1981) *Management-Philosophie für die Zukunft, Gesellschaftlicher Wertwandel als Herausforderung an das Management*, Paul Haupt.
- Ulrich, P. (1981) “Wirtschaftsethik und Unternehmungsverfassung: Das Prinzip des unternehmungspolitischen Dialogs” in Ulrich, H. (1981), pp.7–75.
- Ulrich, P. (1986) *Transformation der ökonomischen Vernunft, Fortschrittsperspektiven der modernen Industriegesellschaft*.
- Ulrich, P. (1987) “Unternehmensethik—diesseits oder jenseits der betriebswirtschaftlichen Vernunft” in Charles Lattmann (Hrsg.) *Ethik und Unternehmensführung*, Heidelberg, pp.96–116.
- Vliet, v.d.A. (1994) “Order from Chaos” in *Management Today*, Okt./1994, pp.62–65.
- Wilson, J.Q.(1989) “Adam Smith on Business Ethics” in *California Management Review*, No.1, 1989. pp.59–72.
- Wölz, M./Dingwerth, P./Öhlschläger, R. (1989) *Moral als Kapital, Perspektiven des Dialogs zwischen Wirtschaft und Ethik*, Akademie der Diözese.
- Wykle, L. (1992) “Social Responsibilities of Corporate Manager in an International Context” in *Journal of Management Development*, 4/1992, pp.49–56.