

オーダー・エシックスの理論的基礎と その企業倫理としての可能性

柴 田 明

要 旨

本稿は、ドイツ経済倫理・企業倫理において強力に展開されている「オーダー・エシックス」について、その理論的基礎と企業倫理としての可能性を検討するものである。まずオーダー・エシックスの理論的基礎づけを2つの契約論という観点から哲学的に考察し、オーダー・エシックスがContractarianismの立場から、倫理的目標を「パレート最適」においていることを確認する。続いて企業や経営者の責任について、オーダー・エシックスの3つの責任のコンセプトを検討し、企業倫理の課題を明らかにする。以上の議論を踏まえて、オーダー・エシックスの企業倫理としての可能性を、政府の「賃上げ政策」に関する企業倫理のあり方を事例として検討し、その限界も指摘する。

キーワード：ドイツ経済倫理・企業倫理 (Economic and Business Ethics in Germany)、オーダー・エシックス (Order Ethics, Ordnungsethik)、契約論 (Social Contract Theory)、経営者の責任 (Responsibility of Businessman)、賃上げ問題 (Problem of Wage Increase)

I はじめに

本稿の目的は、ドイツの経済倫理・企業倫理 (Wirtschafts- und Unternehmensethik) において強力に展開されている「オーダー・エシックス (Ordnungsethik, Order Ethics)」の背景にある思想や哲学、基礎理論を根本的に検討した上で、オーダー・エシックスの企業倫理論としての可能性を検討す

ることである。

われわれはこれまで、ホーマン (K. Homann) とその協働者たちによって強力に展開されているオーダー・エシックスの企業倫理における可能性を学説史的に検討してきた (例えば柴田 2012)。しかしこれまでの論考では、その哲学的・倫理的な基礎理論について触れてこなかった。それは、これらの考察に関するまとまった論考がホーマン学派の中で見受けられなかったことも一因なのだが、近年、リュトウゲ (C. Luetge) とムケルジ (N. Mukerji) の編集による論文集『オーダー・エシックス：社会的市場経済のための倫理的フレームワーク』が出版され、理論の基礎やその哲学・思想、経済理論との関係、企業倫理への応用など、オーダー・エシックスの全体像をコンパクトに窺えるようになった。

そこで本稿では、この論文集を中心として、オーダー・エシックスの方法論的、理論的基盤を明らかにする。そこで問題になるのは、オーダー・エシックスにおける倫理学としての立場、方向性、経済学との関係性である。

しかし本稿では、理論的基盤を明らかにするだけでなく、このような理論的基盤を持つオーダー・エシックスが、経営学、あるいは企業倫理においてどのような可能性を持つのかについても検討したい。

オーダー・エシックスは当初ホーマンらによって経済倫理・企業倫理として展開されたが、中心的な考察は経済倫理に置かれていた。しかしながら、ホーマンの弟子、あるいは孫弟子の世代になり、企業倫理の考察にも重点が置かれるようになっていく。当初経済倫理から議論を出発させ、その理論的基盤を築いていったオーダー・エシックスが、企業倫理に関する考察を深める中で、その理論的基盤を保持できるのか、そこに齟齬はないのか。このような問題についても検討したい。

本稿では、まずⅡ節で、オーダー・エシックスの理論的基礎づけを2つの契約論という観点から哲学的に考察し、オーダー・エシックスが Contractarianism の立場に立つことを指摘する。続くⅢ節では、経済学やゲーム理論という観点から、オーダー・エシックスが倫理的目標を「パレート最適」

においてを確認する。IV節では、以上の議論を踏まえて、オーダー・エシックスによる企業倫理の可能性について検討する。ここでは、企業倫理のあり方や企業の責任に関するオーダー・エシックスの考え方を整理した上で、政府の「賃上げ政策」に関する企業倫理のあり方を事例として、オーダー・エシックスの企業倫理としての可能性と限界を指摘する。最後にV節で本稿をまとめる¹⁾。

II 2つの契約論的伝統とオーダー・エシックス

リュトウゲによれば、オーダー・エシックスは社会契約説の伝統に位置づけられる。社会契約説とは、社会の基礎を個々人に置き、社会が成立する契機を個々人の契約や同意に求める学説であり、17世紀から18世紀にかけてヨーロッパにおいて確立した学説である。代表的な論者として、ホブズ (T. Hobbes)、ロック (J. Locke)、スピノザ (B. Spinoza)、カント (I. Kant) らがいる²⁾。

リュトウゲによれば、この社会契約説は Contractarianism と Contractualism に区別される (Luetge 2016, p.3)。

前者の Contractarianism は、唯一の規範的判断基準を「アクターの同意」

-
- 1) なお、本稿では「オーダー・エシックス」の学説を、提唱者ホーマン、弟子であるズーハネク (A. Suchanek) の「信頼への投資」としての企業倫理論 (Vgl. Suchanek 2015)、ピーズらの「オールドノミック・アプローチ」、リュトウゲやその他ホーマン学派の論者の議論から構成されているものとしてとらえる。当然ながら、各論者の議論は同一の方向性を持つていないわけではない。私見では、ズーハネクはホーマンの議論から離れ、「信頼」概念を軸とした、制度倫理と個人倫理の架橋に重きを置いた議論となっている。ピーズらの「オールドノミック・アプローチ」は、ホーマンの制度倫理を出発点としながら、社会におけるディスコースのレベルを考慮するなど、やはりホーマンの議論からの発展が見られる。一方リュトウゲの議論は、ホーマンの議論を忠実に継承しようとする傾向が見受けられる。このようにホーマン以降の論者では議論の変化が多分に見られるが、それについては別稿で検討することとし、本稿ではすべてをオーダー・エシックスとしてとらえることにする。
 - 2) 企業倫理において著名な、ドナルドソン (T. Donaldson) とダンフィー (T. Dunfee) の統合的社会契約論 (Integrative Social Contracts Theory) (cf. Donaldson/Dunfee 1994) も社会契約説の伝統に位置づけられる。統合的社会契約論については、例えば岡本/梅津 (2006), 167ページも参照。

と考えるものである。アクターは自己利益を追求する存在であり、自身に利益になると考える場合に、彼は規範やルールに同意するとされている。

一方后者の Contractualism は、アクターの同意を超えた、契約における道徳性が問題となる。ここでは契約当事者は、契約を履行するためのある種の道徳的能力を持つと前提される。例えばロールズ (J. Rawls) の正義論やハーバマス (J. Habermas) の討議倫理がこの Contractualism に属する。ここではアクターは自己利益のみを追求するとはみなされず、道徳性のような、より一般的なコミットメントの枠組みに埋め込まれているとみなされる。

リュトウゲによれば、オーダー・エシックスは前者の Contractarianism に属する。Contractarianism の立場に立つオーダー・エシックスの方法論的基礎となっているのが、ブキャナン (J.M. Buchanan) らの立憲的 (constitutional) アプローチである。

ブキャナンは、多数の著作や論文を通して、社会秩序がいかにして成立するのかという問題を、「立憲」、すなわち、憲法、租税制度、財産権の承認など、社会を構成する一連のルールの設定という観点から考察している (cf. Buchanan/Tullock 1962; Brennan/Buchanan 1985)。従来、政治学の領域でもこれらは議論されてきたが、そこでは、例えば「慈悲深い専制君主」を社会の外に位置づけることで、彼が社会を秩序づけるという観点、あるいは社会それ自体を有機体として全体主義的にとらえることから社会の秩序生成を考えるアプローチがあった。しかしブキャナンは、主流派経済学が採用する方法論的個人主義の立場から、自身の利益 (効用) を最大化しようとする合理的な経済人モデルを採用し、そのような経済人がどのようにして自分の利益を追求しながら、社会全体の意思決定、すなわち公共選択を行っていくのかを、「立憲」という観点から理論的に明らかにしている。

ブキャナンが立憲的アプローチを採用する際に重要視するのが、そのような立憲的ルールの根拠である。万人の万人に対する闘争状態、すなわち社会的ジレンマ状態では、各個人が自己利益を追求する結果、社会全体からみて利得の低い状態に陥ってしまう。そのような状態を解決するために、ルール

を設定し、各個人の行動を社会全体にとって望ましい方向へと向けていく必要がある。法律などのルールはそのような方向づけの役割を果たすが、その際、そのようなルールは社会の構成員全員が同意するものでなければならない。というのも、誰かが同意していないルールは、Win-Lose 状態、すなわち誰かが損をする状態となってしまうからである。ルールの導入に全員が納得し、かつそのルールによって社会の状態が改善するという Win-Win 状態が成立するようなルールを比較制度的に分析していくのが、ブキャナンの方法論である。

一方ロールズらの Contractualism のアプローチは、ブキャナンのアプローチが徹底的に「経済人」のような自己利益を追求する個人を想定するのに対し、契約する個人の内部に「道徳性」があると前提される (Luetge 2016, p. 4)。ここではアクターは自己の利益を最大限追求する存在と見なされるのではなく、より包括的な枠組みに埋め込まれていると仮定されているのである。

リュトウゲは Contractualism をこのように見なした上で、オーダー・エシックスは明確に Contractarianism の立場に立つとする。Contractarianism は、個人の意識や外部に道徳性を想定せず、徹頭徹尾個人を出発点とし、個人は基本的に自己の利益を追求する存在と仮定し、そのような個人が自己の利益を追求する結果生じる、社会全体にとって不利益な状態、すなわち囚人のジレンマに代表されるような「ジレンマ構造」を解決するものとして、ルールや制度などが唯一「モラルの体系的な場」であると考えているのである。すなわち、モラルを個人の倫理観や良心などに訴えかけるのではなく、ルールにモラルの機能を遂行させるということである。ブキャナンはルールが社会秩序を構成する基本だと見なしたが、オーダー・エシックスではそれをモラルだと見なしているのである。またオーダー・エシックスの枠内で「オールドノミック・アプローチ」を展開するピーズらも、「合理的選択アプローチ」と表して、同様の立場に立っている (Vgl. Pies 2015; 柴田 2017)。

このような発想はきわめて経済学的である。しかし、通常の経済学におい

て倫理的基礎づけとしての「功利主義」が意識されることがあるが、「最大多数の最大幸福」を目指す功利主義の考え方はここでは否定される。というのも功利主義は、例えば民主主義プロセスにおける多数決での意思決定のように、全員の合意ではなく、効用や利益が最大になるような政策やルールを目指すものであるため、必然的にそこからこぼれ落ちる人々が出てくる。少数派の利益をどう考えるかということは功利主義的な発想の弱点としてつねに問題となる点であるが、功利主義の発想では、同意していないアクターの存在は「最大多数の最大幸福」のもとに正当化されるのである。

一方、オーダー・エシックスは「アクター全員の合意」を基礎とするため、個々人の自己利益追求行動から生じる社会的ジレンマの解決のために導入されるルールは、基本的に社会構成員全員が同意するものでなければならない。原理的には、そのようなルールに賛同しないアクターがいれば、それは倫理的に正当化されるものではない。これは“Win-Win”と見なせる状態であり、経済学における「パレート最適」に当たるものである。すなわち、誰かの状態を悪くすることなしには、誰かの状態をよくすることができない状況である。このような状態を倫理的と見なすことに、オーダー・エシックスの最大の特徴がある³⁾。

リュトウゲによれば、このようなブキャナンの Contractarianism 的アプローチは、自己利益を追求するアクターが、「道徳」や「平等」、「公正」のような状態を想定せずに、どのようにルールや制度が生じるのかを論じている点で、倫理学における理想的な状態と現実の状況とがよりクリティカルに架橋できるという (Luetge 2016, p.4)。この点で彼は、Contractarianism 的アプローチは Contractualism 的アプローチよりも実践的に有用だと見ている。

またブキャナンの立憲的なアプローチは、方法論的個人主義の立場に立ち、「経済人仮説」を採用するなど、新古典派経済学のアプローチに近いように見えるが、しかし彼は、新古典派経済学とは異なり、社会秩序におけるルー

3) これはまた、ロールズの正義論における「原初状態」とも言える状態であろう。

ルの重要性に焦点を当て、より社会全体にとって望ましいルール構築を比較制度的に考察しているため、彼のアプローチは新制度派経済学などの新しい経済学的アプローチにも親和性があるといえよう⁴⁾。

むしろオーダー・エシックスは、契約やルール、制度が不完全であるという点に、倫理学の可能性を見ている。契約やルール、制度に不備があったとしても、そこに「信頼」「道徳」「誠実」などの倫理的側面が存在すれば、不備を補い、ルールの実施を促進するものとなる。

とりわけオーダー・エシックスは、そのようなルールや制度の不備を補完する役割を企業に求め、そこに企業倫理の大きな可能性を見ている。とりわけ現代の大企業は巨大化しているのみならず、多国籍に活動しており、われわれの生活に及ぼす影響はこれまでにないほど大きくなっている。そのような大企業は、単にルールに従うというより、むしろロビイングなどを通してルール形成に影響を与えられる存在にもなっている。また、企業がそのようなルールの不備を補う存在として、積極的に企業倫理を発動することができれば、むしろ社会全体にとって大きなメリットとなる。そしてそのことが、将来的に企業にとっても利益という形でリターンとなって返ってくる。それはまさに、倫理的な資本への「投資」なのであり、モラルは「生産要素」な

4) 例えばシャンツ (G. Schanz) は、ブキャナンを新制度派経済学の流れに位置づけている (Schanz 2014, S. 99ff. 邦訳105ページ)。またブキャナンのアプローチは、例えば不完備契約論 (cf. Hart 1995) とも親和性があるといえる。新古典派経済学においては、契約はあらゆる状況に完全に対応でき、完全に履行されるという非現実的な想定がなされているが、現実的にそのような状況はありえない。むしろ、あらゆる制度やルールは不完全である。さらに、オーダー・エシックスの Contractarianism 的アプローチはピンモア (K. Binmore) らの進化ゲーム論にも依拠している (cf. Binmore 2005)。進化ゲーム理論は、自己利益を追求するアクターがどのようにして道徳性を獲得していくのかを、進化的な観点から検討している。このアプローチも基本的に自己利益を追求するアクターが全員同意できるルールとしての道徳が進化的に獲得されるという点で、Contractarianism 的アプローチだと言える。ピンモアは、正義や公正性、道徳性は我々に絶対的なものとして存在しているのではなく、自己利益を追求する経済主体が他者と協働する中で結ぶ社会契約として生じるものであり、そのプロセスをゲーム理論の観点から考察している。彼によれば、何を正義と見なすかはそれぞれの社会において進化論的に生じたものであり、文化や規範と密接に結びついているという。以上の意味で、オーダー・エシックスは特定の経済学的アプローチに依拠しているというより、まさに「経済学的手法」に基づく倫理学なのだといえる。

のである (Vgl. Suchanek, 2015; Pies/Beckmann/Hielscher 2011, S. 18)。

以上のことから、オーダー・エシックスは、社会契約説における Contractarianism の立場に立ち、「お互いの自己利益のために協働する」ことで、全員が同意できる Win-Win の状態の達成を目指しているのだと言える。

Ⅲ オーダー・エシックスの経済学的・ゲーム理論的基礎づけ

またムケルジとシューマッハー (C. Schumacher) は、オーダー・エシックスを経済学やゲーム理論の観点から基礎づけている (cf. Mukerji/Schumacher 2016)。

彼らによれば、従来、経済学の倫理学は対立するものと考えられていた (cf. Mukerji/Schumacher 2016, p.94)。経済学においては、基本的に人間は自己の利益を追求する存在とされ、自分にメリットのないことはしないとされているが、倫理学において人間は、場合によっては自己を犠牲にして倫理を実現するという、自己犠牲の側面があった。このような経済学と倫理学との関係を、彼らは「コンフリクト・パラダイム (自己犠牲パラダイム)」と呼んでいる。

一方オーダー・エシックスは、両者を対立するものとは見ない。彼らによれば、倫理学がわれわれの社会生活における目標を設定するゴールセッターの役割を果たすのに対し、経済学は目標を設定するのではなく、その目標を達成するための方法を議論するものであり、両者は対立するものではないのである。

先に論じたように、オーダー・エシックスは、アクター全員の合意を唯一の倫理的基準としている。これは、全員が納得し、メリットがあると感じられる選択肢のみが倫理的に望ましいということ、つまり倫理的目標となるということである。この意味で、経済学における「パレート効率性」に関する議論は、倫理的目標の実現のための手法として最適だろう。

ホーマン学派は当初より、「ジレンマ構造」の解決を倫理学の根本課題としてきた。ジレンマ構造は「パレート最適なルールへの変更を通して制度的

レベルで解決されなければならない」(Mukerji/Schumacher 2016, p.94) のであり、ここでの「パレート効率性」が倫理的目標であり、そのために経済学の議論を用いて比較制度分析を行うのである。パレート効率性は、まさにオーダー・エシックスが依拠する Contractarianism における「全員一致の原則」と合致するものである。

彼らによれば、パレート効率性を倫理的目標とすることで、功利主義が抱える2つの問題を解決できるという (Mukerji/Schumacher 2016, p.98)。一つは、人間の効用がどのように客観的に測られ、比較されるのかという方法的問題である。2つ目は、たとえそれが測られるとしても、例えば少数派の犠牲がどの程度正当化できるのかという倫理的問題である。

これらはいずれも功利主義が抱える古典的な問題であり、これまでさまざまな議論がなされてきたが、ここで倫理的目標を「最大多数の最大幸福」ではなく「パレート効率性」とすれば、個人間の効用を比較する必要もなく、また原理上、すべてのアクターが同意することを前提としている限り、犠牲を強いられるアクターはいないことになるため、これらの古典的な問題が解決されることになる。

このような経済学志向、とりわけ新古典派経済学の発想に基づいた倫理学を構築するオーダー・エシックスに対しては、経済学に対してつねに投げかけられる批判、すなわち「あまりにも非現実的な仮定に基づいている」という批判を受けることになるだろう。しかし、彼らはこのモデルを、現実を正確に描写したものとしてではなく、「ヒューリスティクス」としてとらえようとする。つまり、さまざまな倫理問題を、「ジレンマ構造」という視点から解釈するとどのような見方ができ、どのような解決策が提示されるのかという点から議論をスタートさせるということである⁵⁾。

企業不祥事に代表されるような企業倫理問題は、センセーショナルに報道

5) ホーマンは、新古典派経済学における人間観である「ホモ・エコノミクス」も、経済倫理・企業倫理において有益な人間像だとする。彼によれば、ホモ・エコノミクスは具体的で実際の人間を表したのではなく、あくまで虚構のモデルであり、特定の問題解決のための「ヒューリスティクス」である。Homann (1994=2002) を参照。

されることも多く、またその及ぼす影響も大きいため、不祥事＝悪である、といった感情的・直観的な観点から議論されることも多い。しかしながら、例えば市場での熾烈な競争が過労死を引き起こす事態を見て、市場経済自体を悪と見なしてしまったり、暴力団組織が地域住民に施しをすることを見て直観的に善いことと見なしてしまったりすることは、一歩引いて考えれば、必ずしも直観的な判断だけで議論できる問題ではないことに気づくだろう⁶⁾。

ここに、ヒューリスティクスとしての「ジレンマ構造」の有効性が表れる。善い／悪いという直観的なイメージから離れ、状況を「ジレンマ構造」と見なして考えることで、直観的に見ることから生じる誤りを避けることができるのである。この見方は、個々人のモラルや倫理意識とは無関係に、状況に応じて社会的に不利益な行動をとってしまうようなケースにも対応できる。

またもちろん、ジレンマ構造はすべてが解決されなければならないわけではない。まさに市場経済は、より大きな社会全体の視点から見れば、ジレンマ構造の存在があることで、品質の向上や価格競争と行ったメリットを生み出しているのであり、この意味で、まさに「パレート効率性」が重要となるのである。

「パレート効率性」はオーダー・エシックスにとって倫理的目標となるものである。しかし、容易に想像できるとおり、パレート効率性の目標は、極めてハードルの高い目標である。彼らは、以下の例を用いて倫理的目標としてのパレート効率性を説明する (cf. Mukerji/Schumacher 2016, p. 103)。

ここで、A (100, 100)、B (99, 1000) という2つの分配ルールを考える。これらは双方ともパレート効率性を満たしている、すなわちこれらはいずれも、誰かを損させることなしには利得の移転ができないものとする。ここで直観的に考えれば、Bにおいて例えば (101, 998) という配分ルールの変更が可能であれば、Aより望ましいし合理的ではないかと考えられる。これは、

6) ズーハネク (A. Suchanek) はこのような事態を、「規範主義的な短絡思考」と「経験主義的な短絡思考」という2つの「短絡思考」という点から説明している (Vgl. Suchanek 2015, S. 183ff.)

「カルドア・ヒックス基準」⁷⁾と呼ばれる分配ルールで説明されるものである。

しかし、オーダー・エシックスはあくまでパレート効率性を倫理的目標に設定するため、そのような分配ルールの変更は、2人のうちの1人が利益を損なうという点で、パレート効率性を満たすものではなく、望ましいとは言えないことになる。なぜなら、個々人の判断は主観的であり、外から見てよいと思われるものでも、その人にとっては改悪と判断されるかもしれないため、このような利得の移転が本当に倫理的に中立かどうかは根本的にはわからないからである。それでもなお、カルドア・ヒックス基準に従ってBを採用するとするならば、それは、Bがパレート改善の余地があり、かつそれに全員が同意する場合、あるいは、パレート効率的な状況が存在しないということに全員が同意し、再分配ルールに全員が合意する場合のみである。

IV オーダー・エシックスの理論的基礎づけに基づく企業倫理について

4.1 オーダー・エシックスから見た「企業の責任」

以上、リュトウゲらの見解に基づき、オーダー・エシックスの理論的基礎づけに関して概要を述べた。彼らの議論のベースには、ブキャナン流の Contractarianism の考え方、すなわち唯一の規範的判断基準を「アクターの同意」と見なす考え方、あるいは経済学における「パレート最適」の考え方があった。

このような考え方は、直観的に考えても、論理的に考えても、きわめて厳しい基準である。企業倫理を研究するわれわれの視点からは、このような理論的・哲学的基礎を持つオーダー・エシックスが、企業倫理に関して果たしてどのような可能性を持っているのかが問われなければならない。

7) これは「補償原理」あるいは「カルドア基準」とも呼ばれるものだが、「政策実施の結果、たとえ誰かが損害をこうむっても、受益者の利得でもって被害者を補償しようとすればそれが可能であり、しかもなおなにびとかの厚生が増大すればそこに効率の改善ないし実質所得の増大、したがって厚生が増大がある」(『経済学大辞典』I、東洋経済新報社、1980年、585ページ)という形で定式化されるものである。

彼らを含めたドイツの企業倫理の議論は、基本的に「経済倫理・企業倫理」という枠組みで議論されている⁸⁾。そこでは、経済行為における倫理性を理論的に解明することに焦点が当てられている。その枠組みのなかで、企業も経済主体としてとらえられることになる。そうなると、企業の経済的行為を行う主体は誰かという問題が生じる。すなわち、経済行為を行うのは単一の企業であり、それを代表する経営者の意思決定のみが企業倫理の問題だ、ということになる。つまり、原則的にドイツの「経済倫理・企業倫理」では、「組織倫理」が考慮されず、企業倫理は単独の人間行為と同等の位置づけとなるということである。

しかし、われわれはむしろ、このような「経済倫理・企業倫理」の考え方に一定の優位性があると考えている。企業不祥事が起こるたびに問題視されるのが「企業のトップの倫理観」である。企業不祥事にもさまざまな性質のものがあ、十把一絡げに論じられるものではないが、その多くが、経営者や管理者の意思決定に端を発している。企業という組織は、原則的に見れば、意思決定がトップに端を発する、ハイアラーキー型の組織であり、最終的な責任は企業のトップである経営者に割り当てられる。当然、経営者がまったく関与していない不祥事もあり、例えば現場の従業員が暴走したケースはその典型だが、しかしそれらの不祥事も、日頃からトップが企業倫理を意識し、従業員たちにそれを説いていけば、防げたものも多いのではないだろうか。その意味で、企業倫理における経営者の位置づけは極めて高いものであるし、「経済倫理・企業倫理」があたかも「1人企業」を想定していることも、逆に考えれば実り豊かなアプローチになり得るのである。

オーダー・エシックスにおいては、企業倫理は、制度や秩序レベルでの経済倫理的解決が功を奏しない場合に、企業が率先して倫理的解決を図ろうとすることで、その不備を補う、ということを経済倫理の基本的スタンスとする (Vgl. Homann/Blome-Dress 1992)。

8) その例外がキュッパー (H.-U. Küpper) の議論である。キュッパーの企業倫理については例えば Küpper (2011) を参照。

例えばホームンの高弟ズーハネク (A. Suchanek) は、企業倫理の課題を「信頼に投資する」ことだとする (Vgl. Suchanek 2015)。オーダー・エシックスの出発点である「ジレンマ構造」においては、相手の出方について疑心暗鬼になるために、お互いのメリットになるような選択肢をとることができない。ここであえて、お互いが信頼できるような条件や制度に企業が「投資する」ことができれば、疑心暗鬼をなくし、安心して社会全体のメリットになるような選択肢をとることができ、その結果無駄な費用を下げるができる。まさに長期的に見て、お互いのメリットになるのである。

以上のように、オーダー・エシックスは、社会全体の制度的不備を、CSR 活動など、企業自身のイニシアチブによって補うことで、社会全体のパレート効率性を実現することを目指す。

そのような前提のもとで企業倫理を考えると、オーダー・エシックスの Contractarianism の立場に立てば、企業倫理によって実現される政策は、「アクター全員の同意」にしたがった、「パレート効率性」をもたらすものでなければならない。CSR 活動であれ、社会貢献活動であれ、企業倫理の取り組みであれ、その活動は、社会全体のメンバーにとって合意できるものでなければならない。

例えばズーハネクは、彼の企業倫理の命題として「お互いのメリットのための社会的協力の条件に投資せよ」を挙げているが、「お互いのメリット」という言葉に、Contractarianism のパレート効率性の基準が現れている。これに従えば、例えば CSR 活動や社会貢献活動といっても、特定のステイクホルダー、例えば株主のみに利益があるような CSR 活動や社会貢献活動は、それ以外の第三者の利益にならないため、企業倫理としては否定されることになる。

またここで、ズーハネクのいう「ゲームの進行、ゲームのルール、ゲームの理解」の概念 (Vgl. Suchanek 2015)、そしてピース (I. Pies) のいう「基本ゲーム、メタゲーム、メタ・メタゲーム」の概念 (cf. Pies et al. 2009) が重要となる。両者は同じ概念ではなく、直接の対応関係にあるわけではない

が、きわめて類似した概念である。

「ゲームの進行」(基本ゲーム)と「ゲームのルール」(メタゲーム)は、すでにホーマンにおいて提示されていた概念であり(Vgl. Homann/Blome-Dress 1992)、これはブキャナンの立憲的アプローチに由来するものである。「ゲームの進行」はわれわれの日常的な選択的行為が行われる場であり、「ゲームのルール」は、法や規則、制度のように、それを方向づけたり制約を加えたりするものである。両者は相互依存関係にあり、われわれの行為が制度を作り、制度がわれわれの行為をつくる。先に述べたとおり、ホーマンは、ゲームの進行のレベルでの倫理的提言ではなく、「ゲームのルール」、すなわち「秩序」のレベルで倫理を実現すべきだとした。

「ゲームの理解」あるいは「メタ・メタゲーム」の概念は、「ゲームのルール」「メタゲーム」の上位に位置づけられる。これは制度やルール、法などを上位から規定するものであり、意味論的な概念である。すなわち、「何が正当なのか」「何が善くて何が悪いのか」などを規定するものであり、規範、文化、意味が問題となる。そしてこのレベルでは、「討議」や「対話」が重要となる。メタゲームではルールが設定されるのに対し、ここでは、何が正当なルールや制度なのかについての討論が行われることで、ルールや制度が「発見」されるのである。

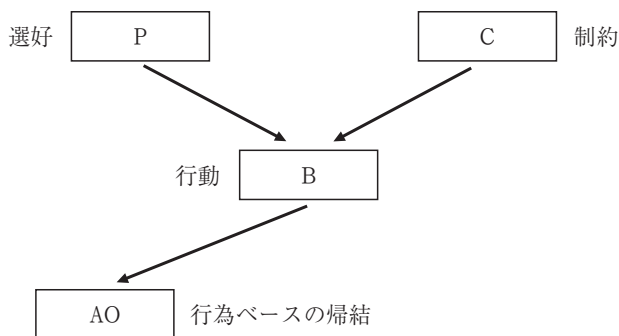
ピーズは、ホーマン以来のオーダー・エシックスの伝統を引き継ぎ、基本ゲームのレベルで倫理を考えるのではなく、メタゲームとメタ・メタゲームのレベルでの倫理的提言を考えている。メタゲームでの責任を「ガバナンス責任」、メタ・メタゲームでの責任を「ディスコース責任」とし、両者を合わせて「オールド責任」としている。オーダー・エシックスは、この「オールド責任」のレベルで、経済や企業の倫理を考えているのである(cf. Pies et al. 2009)。

またベックマン(M. Beckmann)とピーズは、3レベル図式と「オールド責任」の関係について、「合理的選択」という観点から、個人のミクロ的行動と制度などのマクロレベルとの関係から議論している(cf. Beckmann/Pies

2016, pp.228-230)。

以下の図1のように、経済主体の行動Bは、一定の制約Cの下に、彼の選好Pの実現を目指して行われる。その結果、行為ベースの帰結AOが実現される。

図1：合理的選択モデルのミクロ・レベル・パースペクティブは、行為ベースの帰結にフォーカスする (Beckmann/Pies 2016, p.229.)

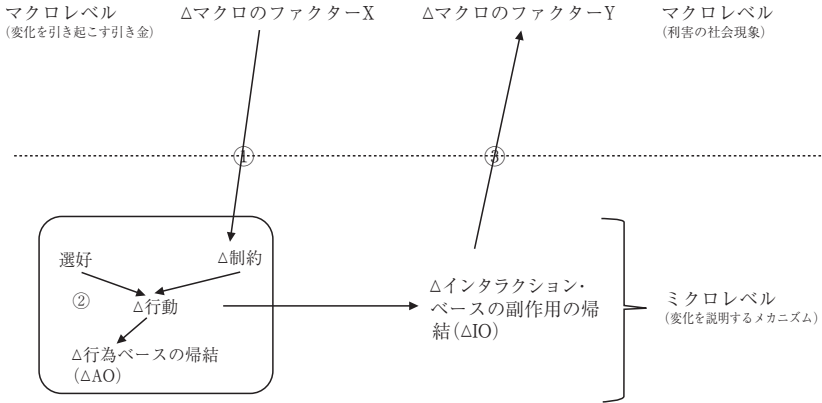


しかし、行動はすべて個人の意図したとおりに実現されるわけではない。「意図せざる帰結」は必ず起こるのである。ベックマンらはこれをインタラクション・ベースの副作用の帰結 (IO) と呼ぶ。

例えばわれわれは、部屋が寒いときにストーブを焚く (B)。それによって部屋が暖まる (AO)。このことはわれわれが意図した帰結である。しかし、この行動により、化石燃料が消費され、空気の汚染や二酸化炭素の上昇が起こりうる。これがIOになるが、これはわれわれがストーブを焚くときには意図していなかった、あるいは意識していなかった帰結である。

ベックマンらによれば、ミクロのレベルで発生するこのような意図せざる帰結 IO は、以下の図2に表されているように、マクロのレベルにおいて一定の要素となり得る (Y)。そしてそれが、諸個人の制約 (C) となって、われわれの行動に再び影響を与えるのである。現に CO2 の上昇は社会問題となり、さまざまな制約が課せられているのである。

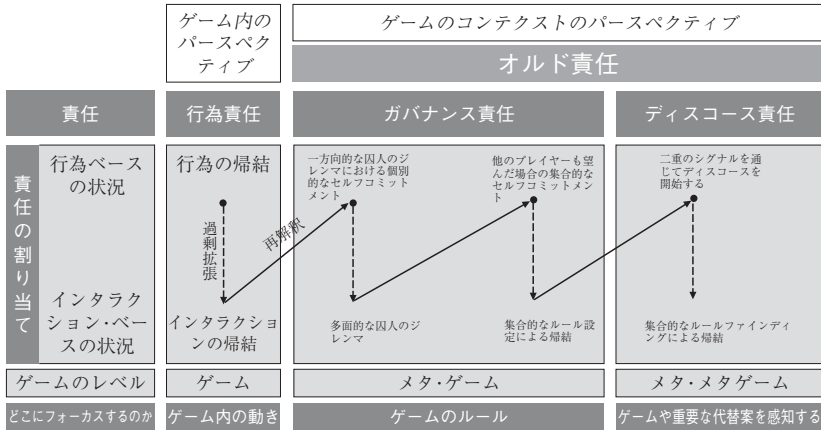
図2：合理的選択モデルのマクロ・レベル・パースペクティブは、インタラクション・ベースの帰結にフォーカスする (Beckmann/Pies 2016, p. 229.)



このような考え方を出発点とするならば、「責任」という問題についても、行為に対する直接的な責任という古典的な理解に加えて、「意図せざる帰結」である IO をも考慮した責任概念が必要となる。ベックマンらは、これら意図せざる帰結を考慮した責任を「オールド責任」と呼ぶ。

先に述べたとおり、オールド責任はガバナンス責任とディスコース責任に分けられる。以下の図3に従って説明すると、先に示したとおり、人間の行為からの直接の帰結として責任を問える問題と、意図せざる帰結として生じるインタラクション・レベルでの問題がある。それは図3において、行為ベースの状況とインタラクション・ベースの状況として区別されているものである。ゲームのレベルにおいては、先に述べた行為の帰結とインタラクションの帰結に区別される。インタラクションの帰結は「意図せざる帰結」となるため、個人に責任を問うことができない。このような、個々の行為によって引き起こされるが、個々人に行為の帰結を割り当てられないことを、図3における点線において「過剰拡張 (Overextension)」と記されている。そのような問題の解決は、ゲームのレベルでは不可能であり、メタゲームのレベル

図3：異なる社会状態における責任を解釈するためのコンセプト・フレームワーク (Beckmann/Pies 2016, p.237.)



に委ねられる。

メタゲームにおいては、個々人に行為の責任を帰すのではなく、ゲームのルールを適切に設定することで問題の解決を図る。彼らはこれを「ガバナンス責任」と呼んでいる。囚人のジレンマでも、例えば一方のプレイヤーのみが他方のプレイヤーに搾取されるという、「一方的囚人のジレンマ」においては、搾取できる方のプレイヤーがあえて自らを縛り、搾取しないことをシグナルするという「個別的セルフ・コミットメント」が、協働を成立させるルールとして有効である。この個別的セルフ・コミットメントは、一方のアクターの行為をルールで縛ることで解決できるという意味で、行為ベースの状況に属する。

しかしこれが、例えば「共有地の悲劇」のような、プレイヤー双方ともに搾取できるという「多面的囚人のジレンマ」の状況になると、個々のプレイヤーの個別的セルフ・コミットメントでは解決不可能になる。これが「多面的囚人のジレンマ」への「過剰拡張」である。その場合は、個別的セルフ・コミットメントではなく、プレイヤー全体にコミットメントを義務づけ

るルール、すなわち「集合的セルフ・コミットメント」が必要となる。このようなルールの設定により、多面的な囚人のジレンマの解決を図ることができる。

しかし当然ながら、ルールは完全ではない。そのようなルールの不備は、インタラクション・ベースの状況において発現してくる。また、そのようなルールが本当によい状況をもたらすのかについて、すべてのプレイヤーが納得できない状況も考えられる。その場合、ルールに関する共通の理解が重要になる。

そこからが、メタ・メタゲームの領域における「ディスコース責任」の問題になる。このレベルでは、ルールがよい状況をもたらすことの理解や認識、意味が共有される必要がある。例えばこれまで業界特有の汚職慣行を普通に行ってきた企業は、何故その汚職が不正なのかを理解していない、あるいは理解しようとしないのである⁹⁾。また汚職をしないためには、他の企業がフリーライドせず、汚職をしないということを確信できなければならないだろう。そこで、そのような意味や理解を促進すべく、ルールの変更や再定義に関するディスコース、つまり討議をスタートさせるのである。それらは「ルールを発見するディスコース」であり、よりよいルールを発見するためのものである。それは、例えば個々の企業や経済主体が行うものであり、行為ベースの状況に属する。そのような企業の行為により、よりよいルールの発見につながるということが、インタラクション・ベースの状況をもたらすということである。

このような見方について、一貫して個々の経済主体の行為を出発点としているという意味で、彼らは「合理的選択アプローチ」と見なしている。つまり、個々の主体の合理的な行為を出発点としているのであり、その点で、ハーバマス (J. Habermas) の討議倫理などのような、道徳的義務を強調するア

9) 2017年にクローズアップされた、日産自動車やスバルをはじめとする自動車業界の無資格検査問題、あるいは神戸製鋼などで生じた品質偽装問題は、まさにこのレベルでの問題だと言える。

アプローチとは異なる。彼らの議論においては、「ディスコース」は理想的な発話状況ではなく、したがって目的でもない。むしろ、不完全な現実の生活を表したものであり、個々人がよりよく生きるための手段である。また、討議倫理などのアプローチが、発話行為が個々人の選好をも転換するという立場を取るのに対し (cf. Beckmann/Pies 2016, p.239)、オールドノミック・アプローチは、経済学の考え方に従い、選好を所与として、人間を取り巻く制約条件に作用することで、よりよい状態を生み出すという考え方に立つ。よって、ディスコースは最終目標を持たずに常に発展していくものであり、個々人は常に学習することを求められる。つまり、ディスコースは絶対的なものではないのである。

4.2 オーダー・エシックスから見た企業倫理

以上の考え方に基づいて、具体的に企業倫理の課題を考えてみよう。先に述べた通り、オーダー・エシックスをはじめとするドイツ流の「経済倫理・企業倫理」は、企業倫理の実現においては企業を代表する経営者の行為が企業倫理において重要になる。そのような経営者の「責任」ある行為とはいかなるものか。

オーダー・エシックスの主張に従えば、企業のトップは、単に「ゲームの進行」あるいは「基本ゲーム」のレベルにおける CSR 活動や企業倫理活動を行えばいいというわけではなく、それを遂行するための「オールド責任」のレベルでも役割を発揮する必要がある。例えばゲームのルールあるいはメタゲームのレベルでは、コーポレートガバナンスのような制度が重要となる。企業倫理行為を促進するために、例えばインセンティブ制度を導入する、あるいは社外取締役を導入するといったことが議論される。

また、これらの制度が十分に機能するためには、ゲームの理解あるいはメタ・メタゲームにおける「意味」が十分に理解されていなければならない。例えば同じルールであっても、異なるゲームの理解の下では、その機能の仕方も異なる。また逆に、異なるゲームの理解のもとでは、機能するルールや

制度も異なるものになる。

オーダー・エシックスの考え方に沿えば、経営者は、制度の不備を補うべく企業倫理を発動する必要がある。その場合経営者は、先に述べた通り、ガバナンス責任のみでなく、ディスコース責任も負うことになる。すなわち、社会的に望ましいこと、例えば長時間労働の問題、低賃金の問題といった、社会的に喫緊の課題について、経営者が率先して社会におけるディスコースに参与し、その問題の方向性を変えていくということもディスコース責任に含まれる。

その具体的な方法として、例えばロビイング活動が挙げられる (Vgl. Suchanek 2015, S. 313)。ロビイング活動とは特定の主張をもつ個人ないし集団が政府の政策に影響を与えようとする政治活動のことであり、企業も政治家や政策立案者に対してロビイング活動を行うことがある。とりわけアメリカ企業は、このロビイング活動に多額の費用をつぎ込んでいると言われる¹⁰⁾。

一般的に、ロビイング活動に対するイメージはあまり良いものではない。とりわけ、大企業が自らの事業に有利なルールを制定するよう政治家に働きかけるといったイメージがあり、自己利益のみを考えた自己中心的な活動であるという理解もあるだろう。

しかしオーダー・エシックスの観点から見れば、ロビイングによって経営者は「オールド責任」を果たすべく、社会全体に「パレート最適」をもたらすような方向に向けて主体的に議論を引き起こし、「ゲームの理解」を変えることで、「ゲームのルール」をより実行可能なものにしていくことができるのである。

例えば近年、日本では「働き方改革」が叫ばれている。長時間労働、サービス残業など、日本的経営における負の側面に問題意識が向けられ、人手不足と相俟って、一刻も早い改革が求められている。

働き方の問題については、本来すでに法制度により規制がなされており、

10) 例えば Google の親会社であるアルファベットの2017年のロビー活動費は8月時点で945万ドル (約10億円) である (日本経済新聞2017年8月25日付朝刊1面)。

企業が法律を遵守してさえいれば、企業倫理を語らずして解決できるという意見もあるだろう。しかしながら、とりわけ日本では、長時間労働事態を是とする労働者たちの意識が依然として残っていることも事実である。よって、法律だけで解決できる問題ではないことは明らかである。

ここでオーダー・エシックスから提言できることは、経営者が「ゲームの理解」あるいは「メタ・メタゲーム」に対して影響を与えるという「ディスコース責任」を果たすことである。すなわち、経営者が率先して働き方改革に関する提言を積極的に行い、社会の議論に変化を与えることで、人々の意識を変え、ゲームのルールの制定に影響を及ぼすということである。

例えば経営者が、まだそれほど顕在化していない社会問題に積極的に取り組み、またそれをあえて積極的に世論にアピールし、それがマスコミなどで取り上げられることで、社会問題として意識されるようになり、ディスコースのレベルでゲームの理解に変化を引き起こし、そのことで人々の意識が変化し、ゲームのルールの変更への気運が起こる。それが企業にとって有利なゲームのルールの変更であれば、それはまさにパレート効率的な結果となる。

これらは、社会の意味や理解、文化を直接経営者が創造するとか、ルールを直接作るということを提示しているのではない。経営者は、自身が持つ地位を利用し、自信の能力を駆使し、社会の問題を認識し、その解決のために、「ディスコース」のレベルで、改善に向けた議論をはじめのきっかけを与え、方向づけるのである。当然経営者は、議論を直接操作することはできない。しかし、大企業の経営者の発言力は決して小さくないのであり、方向づけのきっかけを与えることは十分可能である¹¹⁾。

ここで例えば先に述べた企業のロビイング活動は、そのような方向づけに影響を与えられる。企業がロビイング活動により、政府のルール形成過程に

11) 例えばヤマト運輸の経営者・小倉昌男が、宅配便の規制緩和に関して、当時の運輸省などの規制当局と激しく交渉したことはあまりにも有名だが、このような行動も、オーダー・エシックスの観点から見れば、単に自社の利益を追求したのみでなく、宅配便を普及させるという意味で、「オールド責任」に沿った行動であり、またガバナンス責任のみでなく、ディスコース責任をも果たした行動だったと言える。

作用することで、社会的に有利な方向づけと、自らのビジネスにとって有利な方向づけの両方を指すのである¹²⁾。

ここで重要なのは、経営者が社会問題を認識し、それがパレート劣位であり、企業倫理を発動することで、パレート最適な方向づけが可能だと認識できることである。そのためには、経営者は「経済倫理・企業倫理」に関する認識をもつことが必要である。例えば経営陣に対する「経済倫理・企業倫理」に関するセミナーや教育活動などは有益だろう¹³⁾。とりわけ日本の経営学では、企業倫理に関する議論は比較的浸透しているが、経済倫理に関する認識はこれまで薄いため、「ジレンマ構造」を出発点とするオーダー・エシックスの見方は、経営者にとって有益であろう。それは、社会経済全体の視点から自社を見ることにもつながる。その上で、企業倫理をいかに発動するのかを考えるのである。

また、経営者はオールド責任を果たすための能力をもたなければならない。これについてピースらは、最適化、ガバナンス、方向づけ、感受、コミュニケーションという5つの能力を上げている (cf. Pies et al. 2010, pp.271-273; 柴田 2017, 187-189ページ)。

-
- 12) 例えばエアコン大手のダイキン工業では、欧州を中心に、主要拠点の現地社員約10名がロビイング活動に従事している。世界最大の空調機市場である中国で、2008年に提携した中国空調大手の珠海格力電器と組み、エアコンの省エネルギー基準の見直しを当局などに働きかけた。その成果もあり、10年6月に中国は省エネ規制を強化し、両社で共同開発してきたインバータールームエアコンの販売増につながった。中国で省エネ規制の強化に持ち込んだことで、ダイキンの中国での家庭用エアコンの売上高は急増した。ルール形成がない場合に比べ、10年から14年までの5年間で増収効果は1,900億円を超えるという。しかし、この間中国での家庭用エアコンの需要が大きく増えたわけではない。ルール形成がなければダイキンの中国でのエアコン売上高も市場と同程度で推移していたと見られる (日本経済新聞2017年10月16日付朝刊13面)。ここで重要なのは、省エネという社会的に望ましい成果を実現すると同時に、自社の売上高の増大という自己利益も実現するという、パレート効率的な成果がもたらされていることである。
- 13) 例えばドイツのヴィッテンベルク (Wittenberg) にある非営利組織「ヴィッテンベルク・グローバル倫理センター (Wittenberg-Zentrum für Globale Ethik) では、企業経営者や公務員、学生などさまざまな人材に向けて、企業の社会的責任やその他倫理的問題に対するセミナーやワークショップ、ダイアログプロセスを展開している。ヴィッテンベルク・グローバル倫理センターについては柴田 (2016)も参照。

最適化能力は企業の効率的な経営に関する能力であり、ガバナンス能力は経営者を規律付けるルールの設定に関する能力である。方向づけ能力は、企業の目的や企業がどのように価値創造するのかといった根本的な問いを意識させることで、企業自身のアイデンティティを作り上げることに寄与する能力である。感受能力は、企業をとりまくステイクホルダーの主張や要求を真の意味で理解できるための能力であり、それを企業の言語に翻訳する能力でもある。コミュニケーション能力は、感受能力と逆で、自身の利害関心を他者に理解してもらう能力である。

最適化能力は基本ゲーム、ガバナンス能力はメタゲームにおける能力であり、方向づけ、感受、コミュニケーション能力は、メタ・メタゲームにおける能力である。そしてそれらは、オールド責任のレベルに属する¹⁴⁾。

これらの能力は、企業がさまざまなステイクホルダーとの関係の中で、メタ・メタゲームあるいはゲームの理解のレベルにおいて共通認識を築いていく必要があること、そしてその際に経営者がその能力を持っていないと示している。

その際重要なことは、何がパレート効率をもたらすのかを経営者が正確に認識できなければならない、ということである。彼の独りよがりの思い込みをそこに反映させてはならない。よってここで、経営者向けの倫理教育などを施し、きちんとした経済倫理的考察をふまえた企業倫理のあり方を教えることは有用だろう。

4.3 事例分析：政府による賃上げ政策

以上、オーダー・エシックスの理論的基礎から見た企業倫理の可能性を検討してきた。次に、このようなオーダー・エシックスによる企業倫理の可能

14) またピースらは、オールド責任を実行するためのコンピテンスとして、社会構造的コンピテンスと意味論的コンピテンスという2つのコンピテンスを挙げている (Vgl. Pies/Beckmann/Hielscher 2011)。前者はルール設定プロセスに関わるものであり、後者は「啓蒙の責任」とも呼ばれる、ルール発見のプロセスに関わるものである。これについては柴田 (2017) も参照。

性について、具体的な事例に基づいて検討したい。ここで取り上げるのは、先にも言及した、近年日本で多くの関心を集めている「賃上げ政策」についてである。

安倍首相は2018年の春闘で、企業に対し3%の賃上げを要請した。本来労働市場の調整メカニズムによって決められるべき賃金を政府のトップが直接要請するという事は、市場経済システムを採用する国として原則的に異例だと言えるが、しかしいくつかの企業が賃上げに積極的な姿勢を見せた。

さて、このような賃上げ政策の問題をオーダー・エシックスの企業倫理的観点から考察してみよう。

まず、政府による企業に対する賃上げ要求は、とりわけ「内部留保」という用語が一人歩きし、「企業がお金を余分に蓄えている」といった印象が世間に根付きつつある現状では、倫理的に見て一見正当な要求のように見える。オーダー・エシックスの観点から見ても、もし企業がそれぞれ賃上げに関する「ジレンマ構造」の状況にあり、それを打開するものとして、政府による賃上げ要求があるという解釈は、理論的にも正当なように見える。

政府の賃上げ要求を受けて、あえてある（大）企業の経営者が賃上げを実施し、それをきっかけとして、他の企業の追従を引き起こすことで業界全体、あるいは企業全体に賃上げの気運が高まり、さらにそれがゲームのレベルのみでなく、「メタ・メタゲーム」「ゲームの理解」のレベルに作用することで、人々の意識の「ゲームチェンジ」をもたらし、「賃上げはやむなし」という意識を醸成することができれば、賃上げ政策は成功するかもしれない。

実際、近年宅配便業界をはじめとして大企業を中心に働き方改革が急速に進んできたが、これは、われわれ消費者が宅配便業界の労働環境の問題を意識するようになり、「より便利で安く」という従来の意識の変化がもたらされたことによると言える。この変化の原因は政府による強力な政策推進という側面が強いが、これを経営者が単独で、あるいは経済団体を通じて実現に向けて動くという可能性も十分考えられるだろう。これは、オーダー・エシッ

クスの観点から見て、やはり理論的にも正当化できるように見える。

しかし、政府が企業に一方的に賃上げを要請した場合、原理的に考えれば、企業はそれ以後の雇用の削減や解雇で対応すると考えられる¹⁵⁾。そして賃金が上がれば、その分企業の労働需要も当然減少することになる。よって、とりわけ賃上げ前の水準ギリギリに位置する労働者にとっては、賃上げは逆に雇用機会の減少となる可能性がある。

政府の企業に対する賃上げ要求は、富の分配という社会政策を企業に割り当てているのだ、とも言える。国家は、富の分配を、例えば各種給付や減税、クーポンの配布など、さまざまな方法で実現できるが、賃上げの強制は、そのような分配政策を企業に押し付けているのである。そして企業は、それに対して雇用の削減や価格の上昇などで対応するため、労働者の利益になると思われた賃上げは、他の労働者や消費者に転嫁される可能性がある。しかし消費者にも選択権があり、そのような価格上昇を容易には受け入れないので、企業は容易に価格転嫁できないだろう。

ここで、企業の賃上げが雇用の削減をもたらすことを、以下の図4に沿って考察してみよう。

ある企業が賃上げする場合、それは当然当該企業の雇用政策に影響を与える。具体的には、賃上げを強要された企業は、現在あるいは将来の雇いを削減しようとするかもしれない。このような意思決定を、当該企業Aとその競合相手である企業Bがそれぞれ検討しているとしよう¹⁶⁾。

Aの視点からみれば、競合相手Bがもし雇用削減を断行しない (no) 場合、自身にとっては、雇用削減を断行する方がしない場合よりも利得が高い。この利得として、自社のみが雇用削減した場合に得られる経済的メリットなどが考えられる。他方、Bがもし雇用削減を断行する (yes) 場合、Aは自らも雇用削減で対応しなければ、Bにコスト面で不利になるかもしれない。よっ

15) しかし、日本では厳しい解雇規制や雇用に対する慣習的な考え方などにより、実際には解雇が難しい面があるかもしれない。

16) ここでの考察は、Pies (2015) におけるドイツの最低賃金制導入の議論をベースにしたものである。

図4：賃上げをめぐる企業のジレンマ (Pies 2015, S. 88)

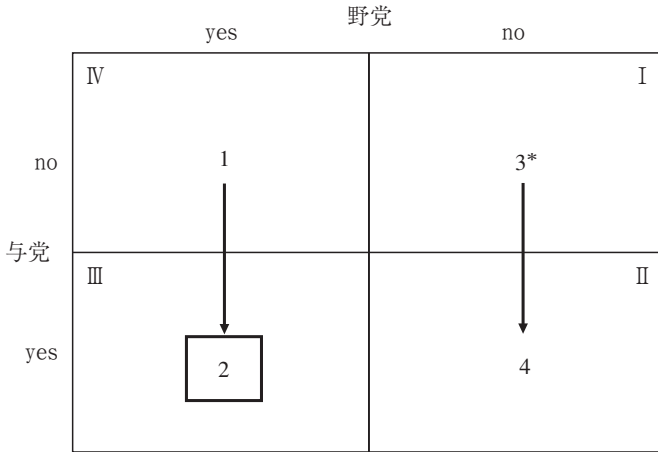
		競合他社	
		yes	no
自社	no	IV 1 ↓	I 3*
	yes	III 2	II 4 ↓

てこの場合もAは雇用削減を断行する。

つまり、相手がどの戦略をとろうとも、Aは雇用削減を断行することになるのであり、これが支配戦略である。そしてこのことは他の多くの競合相手にも同じように当てはまる。よって第3象限が均衡となり、他の企業も同様に雇用削減をすることとなる。つまり、企業は賃上げを実行する場合には、自らの意図とは無関係に、雇用削減せざるをえなくなるということである。これは典型的なジレンマ構造である。

このように、企業の行為のレベル、つまり基本ゲームのレベルでは賃上げが必然的に雇用削減をもたらすという結果になるが、しかし、賃上げ政策を要求する政府のレベル、つまりメタゲームのレベルでは、政党間の競争により、逆に賃上げ政策を推進せざるを得なくなるかもしれない。というのも、例えば政府が世間的に人気のある賃上げ政策の導入の是非を考えると、それは野党をはじめとする他党の意思決定に影響を受けることになるからである。政府と野党との賃上げ政策をめぐる関係は、まさに先の企業AとBとのジレンマ構造と同様の考察により、賃上げ政策の有効性やそれぞれのプレ

図5：賃上げをめぐる政治上のジレンマ (Pies 2015, S. 86)



イヤーの思惑とは無関係に、賃上げ政策の導入を進めざるを得なくなるのである (図5 参照)。

つまり、企業活動という「基本ゲーム」のレベルでは賃上げを実現できない一方で、政府によるルールの設定という「メタゲーム」のレベルでは、賃上げ政策が強行されるという、相反するジレンマ構造が存在すると言える。これがそのまま放置されると、社会的・倫理的に望ましい状態、つまり「パレート最適」は実現しないことになり、オーダー・エシックスから見れば政策として有益でないことになる。

ここで、賃上げではなく、補助金制度が有効であることを、以下の図6を使って考えてみよう¹⁷⁾。

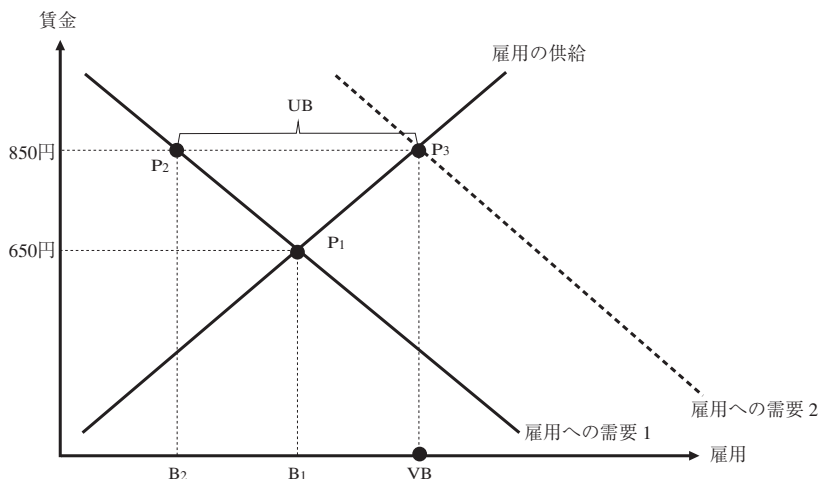
まず図6におけるP1は、賃上げ前の現状の賃金の均衡点である。この均衡点での雇用数を示すのがB1である。ここで賃上げ政策を導入し、賃金が上昇すると、図6における直線で示された企業の労働需要曲線1におけるP1

17) 以下の考察は Pies (2015), S.90 以下の分析を参考にしている。

の位置はP2まで移動することになる。それに伴い、雇用数はB1からB2に下がることになる。しかしながら、賃金が上がればより多くの人が労働市場に参加しようとするはずであるため、完全雇用水準はVBとなり、需要と供給のミスマッチを表すUBはB1-B2ではなく、VB-B2となる。

これに対し、例えば賃上げに変えて、補助金制度を導入したとすると、企業の労働需要曲線は破線の2に移動し、P3を得ることになる。補助金が入れば、企業の雇用意欲が増えるからである。

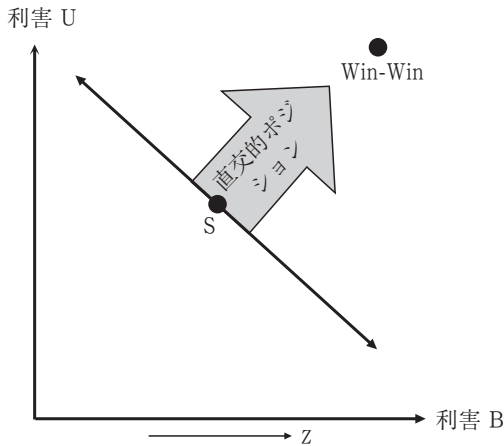
図6：賃上げか補助金か（Pies 2015, S.90に基づいて筆者作成）



賃上げは倫理課題を企業に割り当てることを意味するのに対し、補助金は国家に割り当てることを意味する。賃上げによって企業は雇用を減らそうとするが、補助金政策ならば雇用数を増やそうとする。

もし補助金政策により雇用意欲や実際の雇用が増大し、従来の低賃金労働者が従来よりも高い賃金で雇用される可能性が高まるのなら、それは企業にとっても労働者にとっても利益のあることであり、企業に対する賃上げ政策よりもWin-Win、「パレート最適」をもたらすものだと言えよう。これは、オーダー・エシックスが目指す「直交的ポジション」への移行である（図7

図7：利害のコンフリクトに関する直交的ポジション (Pies 2015, S.92)



参照)。賃上げ政策が市場の力に反作用する形で倫理を実現するのに対し、補助金政策は市場の力を利用して倫理を実現しようとするとも言えよう¹⁸⁾。

以上のように、賃上げが必ずしも期待された結果をもたらすとは限らず、むしろ補助金制度の方がパレート最適だとするならば、企業倫理として経営者はどのような行動をとるべきなのか。ここで、経営者は補助金制度の導入をただ政府の役割だとして何もしないのではなく、ロビー活動などを通して政治レベルへの働きかけを行い、補助金制度の有効性を訴えかける必要がある。現状、メタ・メタゲームのレベル、つまり世論では、「企業は不当に利益を貯め込んでおり、従業員に還元できる余地がある」という意識が根付いているように思われる。これを変える、すなわち「ディスコース・チェンジ」を図るのは極めて困難であるが、例えば単独企業ではなく、複数の企業、あるいは経済団体が主導して訴えかけることは効果的だろう。またその際には、当然マスメディアなどを通して世間に訴えかけることが極めて重要であり、

18) 岡山大学准教授の奥平寛子氏は、2018年1月25日付日本経済新聞31面の「経済教室」において、「…市場の性質によっては、人為的な賃上げを促すことが、企業から労働者への単純な再分配政策とならない…」と述べ、必ずしも賃上げ政策が有効ではないと論じている。

適切なマスメディア戦略が必要となる。さらに、例えば「ステイクホルダー・ダイアログ」を開催し、多様なステイクホルダー、とりわけこの場合には従業員や労働組合と積極的に対話し、粘り強く理解を求めるといふ地道な努力は必要であろう。

しかしながら、以上の政策を持ってしても、ステイクホルダーから理解を得ることはかなり難しいだろう。というのも、われわれの意識はどうしても単純な構図に引っ張られるからである。つまり、「政府が補助金政策を実行する」こと自体を理解することが難しく、またその意味やメリットを実感することもなかなか難しいのに対し、「賃上げ」は極めて理解の容易な政策であり、またそのメリットも実感しやすいからである。これは人間の生得的な性質としてどうにもならない問題とも言える。この点に、「ホモ・エコノミクス」を前提とするオーダー・エシックスの限界があると言え、例えば近年隆盛している「行動経済学」で明らかにされているような、人間の生得的な習性をモデルに組み込む必要があるのかもしれない。

V おわりに

以上、本稿では以下のことを明らかにした。

- 1) オーダー・エシックスは契約論の流れに位置づけられるが、具体的には契約論の中でも Contractarianism の立場に立つ。Contractarianism は、アクター全員の合意に倫理性を考えるアプローチであり、アクター個々人の意思決定の上位に「道徳」や「公正」と行った上位概念を想定しないという点で、ロールズらの Contractualism とは異なる発想である。
- 2) 以上のようなオーダー・エシックスの考え方は、「最大多数の最大幸福」を目指す功利主義とは異なり、経済学における「パレート最適」に匹敵するものである。アクター全員の合意を前提とすれば、功利主義における少数派の排除という問題を回避でき、Win-Win の状態を実現できるのである。従来、経済学と倫理学は対立するものと考えられてきたが、「パレー

ト最適」を軸とすれば、倫理学と経済学は決して対立するものではなく、むしろ、倫理学がわれわれの社会生活における目標を設定するゴールセクターの役割を果たすのに対し、経済学は目標を設定するのではなく、その目標を達成するための方法を議論するものと見なすことができる。

- 3) このようなオーダー・エシックスの考え方に従えば、企業倫理は、従来の意味での行為責任のみならず、ルールや意味のレベルでの責任、すなわち「オールド責任」も果たす必要がある。彼らは「合理的選択アプローチ」の観点から、経済主体の意図的な行為から生じる意図せざる帰結として「ジレンマ構造」を想定し、そこに倫理問題の根源を見た上で、これを解決するためには、ルールのレベル、そしてルールを上位から規定する意味のレベルでの責任を考える必要があるとする。彼らはそれを「オールド責任」と呼び、特にルールのレベルの責任を「ガバナンス責任」、意味のレベルでの責任を「ディスコース責任」と呼んで、企業の経営者はCSR活動のような企業行為のレベルのみでなく、行為を規制するルール、そしてルールを導くディスコースのレベルに積極的に関与する必要があるとする。その際重要なのは、経営者が「パレート最適」への意識を持つことである。
- 4) その際、具体的に経営者は、企業行為を方向づけるルールをパレート最適なものにするために、ロビイング活動を通して政府に働きかけたり、あるいはメディアなどを通じて世論を喚起し、当該問題への意識を高めてルール設定を導くと行ったオールド責任を果たすことが必要である。本稿ではその具体例として「働き方改革」における「賃上げ問題」を挙げたが、当該問題の解決を導く上で、「パレート最適」な解決を先導する役割が経営者にあることを指摘した。

本稿で検討した、オーダー・エシックスによる企業倫理の展開は、場合によっては経営者にとって非常に重い課題となるだろう。日々市場で競争している企業の経営者は、社会問題をじっくり考えている時間はなく、ましてや「パレート最適」が何なのかを考える余裕もない。本稿のインプリケーショ

ンは、オーダー・エシックスが「経済倫理・企業倫理」の枠組みから議論を提示していることである。すなわち、単に個別の企業経営者にのみ企業倫理の責任を負わせるのではなく、社会全体の視点に立ち、個別企業の企業倫理ではジレンマ構造により解決できない場合には、業界団体全体で行動する、あるいは政府が積極的に役割を果たすといった方法も提示できる。あるいはまた、NPO やシンクタンクといった第三者機関が仲介役となり、セミナーその他の方法により「パレート最適」について議論するなどして、よりよい責任のあり方を議論する、といった方法も有益になるだろう。オーダー・エシックスは、このようなトータルな視点に立ち、また経済学的手法によるインセンティブを重視したアプローチにより、実践的にも応用可能な経済倫理・企業倫理をみざす点に、大きな特徴があるといえる。今後はこのような理論的基盤に根ざした、企業倫理実践に関する研究を追求しなければならないだろう。

(筆者は日本大学商学部准教授)

【参考文献】

- Beckmann, M./Pies, I. (2016), The Constitution of Responsibility: Toward an Ordonomic Framework for Interpreting (Corporate Social) Responsibility in Different Social Settings, in: Luetge, C./Mukerji, N. (Ed.), *Order Ethics: An Ethical Framework for the Social Market Economy*, Springer International Publishing Switzerland, pp. 221-250.
- Binmore, K. (2005), *Natural Justice*, Oxford University Press. (栗林寛幸訳、須賀晃一解説『正義のゲーム理論的基礎』NTT出版、2015年。)
- Brennan, G./Buchanan, J. M. (1985) *The Reason of Rules- Constitutional political economy*, Cambridge University Press. (深沢実監訳、菊池威／小林逸太／本田明美訳『立憲的政治経済学の方法論—ルールの根拠—』文眞堂、1989年。)
- Buchanan, J. M./Tullock, G. (1962), *The Calculus of Consent: Logical Foundations of Constitutional Democracy*, Ann Arbor: University of Michigan Press. (宇田川璋仁監訳、米原淳七郎／田中清和／黒川和美訳『公共選択の理論—合意の経済論理—』東洋経済新報社、1979年。)
- Donaldson, T./Dunfee, T. (1994), Toward a Unified Conception of Business Ethics: Integrative Social Contracts Theory, in: *Academy of Management Review*, Vol.19, No.2, pp. 252-284.
- Hart, O. (1995), *Firms, Contracts, and Financial Structure*. Oxford University Press.

- Homann, K. (1994=2002), Homo oeconomicus und Dilemmastrukturen, in: Homann, K., *Vorteile und Anreize. Zur Grundlegung einer Ethik der Zukunft*, hrsg. von Christoph Lütge, Tübingen, S. 69-93.
- Homann, K./Blome-Drees, F. (1992), *Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Göttingen.
- Küpper, H.-U. (2011), *Unternehmensethik. Hintergründe, Konzepte, Anwendungsbereiche*, 2. Aufl. (1. Aufl. 2005), Stuttgart.
- Luetge, C. (2016), Contractarian Foundations of Order Ethics, in: Luetge, C./Mukerji, N. (Ed.), *Order Ethics: An Ethical Framework for the Social Market Economy*, Springer International Publishing Switzerland, pp. 3-17.
- Luetge, C./Armbrüster, T./Müller, J. (2016), Order Ethics: Bridging the Gap Between Contractarianism and Business Ethics, in: *Journal of Business Ethics*, 136, pp. 687-697.
- Mukerji, N./Schumacher, C. (2016), Order Ethics, Economics, and Game Theory, in: Luetge, C./Mukerji, N. (Ed.), *Order Ethics: An Ethical Framework for the Social Market Economy*, Springer International Publishing Switzerland, pp. 93-107.
- Pies, I. (2015), Der ordonomische Ansatz, in: v. Aaken, D./Schreck, P. (Hrsg.), *Theorien der Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Berlin, S. 79-108.
- Pies, I./Hielscher, S./Beckmann, M. (2009), Moral Commitments and the Societal Role of Business: An Ordonomic Approach to Corporate Citizenship, in: *Business Ethics Quarterly* 19: 3, pp. 375-401.
- Pies, I./Beckmann, M./Hielscher, S. (2010), Value Creation, Management Competencies, and Global Corporate Citizenship: An Ordonomic Approach to Business Ethics in the Age of Globalization, in: *Journal of Business Ethics*, vol. 94, pp. 265-278.
- Pies, I./Beckmann, M./Hielscher, S. (2011), Was müssen Führungskräfte können? Zur ordonomischen Vermittlung strategischer Kompetenzen für Manager, in: *ZfB*, Special Issue 81, S. 15-38.
- Schanz, G. (2014), *Eine kurze Geschichte der Betriebswirtschaftslehre*, Konstanz/München. (深山明監訳『経営経済学の歴史』中央経済社、2018年。)
- Suchanek, A. (2015), *Unternehmensethik. In Vertrauen investieren*. Tübingen. (柴田明/岡本文彦訳『企業倫理—信頼に投資する』同文館出版、2017年。)
- 岡本大輔/梅津光弘 (2006), 『企業評価＋企業倫理—CSR へのアプローチ』慶應義塾大学出版会。
- 柴田明 (2012), 「経済学的企業倫理論の可能性—ドイツ企業倫理論の新展開—」経営哲学学会編『経営哲学』第9巻第1号、45-63ページ。
- 柴田明 (2016), 「ドイツ化学産業における社会パートナーのヴィッテンベルク・プロセスについて」香川大学経済学会『香川大学経済論叢』第89巻第3号、217-236ページ。
- 柴田明 (2017), 「ドイツ経済倫理・企業倫理におけるオールドノミック・アプローチに関する一考察」関西学院大学商学研究会『商学論究』第64巻第2号、169-199ページ。