

シュタインマンの企業倫理論とプーマ社の事例

—— 企業対話に注目して ——

高見 直樹

I はじめに

本稿は、ドイツの企業倫理の研究者であるシュタインマン (Steinmann, H.) の学説に関する研究である。

企業倫理に先行するものとして1970年代の「経営者の社会的責任」論が存在するが、ドイツの企業倫理論の一般的な特徴としては、その先行する「経営者の社会的責任」論との対決を鮮明にしている点がある。「経営者の社会的責任」論は、経営者の個人の倫理に着目したのに対して、これを批判したドイツの企業倫理論は、企業のなかになんらかの制度を設けることを提案する制度倫理としての特徴をもつ。シュタインマンもまた、制度倫理の確立を目指している (高見直樹 [2008] 97 ページ)。

シュタインマンとかれのグループに属するレーア (Löhr, A.) は、企業倫理は対話的ないし討議的なコンセプトとして理解されなければならない、したがって、「経営者の社会的責任」論のようなモノロギ的なコンセプトとは区別されなければならないという (Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] p.40.)。「企業対話は、単なる情報提供 (Information) (一方的通知) を目指すのではなく、また社会に対する操作的な影響の試みを表すのでもなく、むしろ対話的な議論 (dialogische Auseinandersetzung) を目指して、一方通行のコミュニケーションというこのモノロギ的な形態を踏み越えるものである」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.171.)。そして、シュタインマンらは、「対話原理の制度化」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994a] S.149.) を通じて、企業対話が可能にされなければならないと考える。シュタインマンらの唱える企業対話は、「理性的対話 (vernünftiger Dialog)」と呼ばれている¹⁾。

シュタインマンは、Steinmann, H. [2009], Steinmann, H. [2010] において、企業倫理の事例として、プーマ (PUMA) 社の事例を取り上げている。同社は、企業対話を実践している。

1) シュタインマンの企業倫理論において「理性的対話」が重要な位置を占めていることについては、日本においても広く認識されている。山縣正幸は、「シュタインマンらが展開する企業倫理論は構成主義哲学にもとづく「理性的対話」(vernünftiger Dialog) という概念に立脚している」(山縣正幸 [2007] 105 ページ) といひ、万仲脩一は、「シュタインマン学派の企業倫理学の基本的特質は、構成主義科学論の立場に立って理性的な対話あるいは超主観性原理にもとづく対話による基礎づけを意図する対話倫理学であることに見出される」(万仲脩一 [2004] 84-85 ページ) という。

本稿では、これらの文献に基づいて、シュタインマンの企業倫理論において重要な位置を占める企業対話に注目し、シュタインマンの企業倫理論の全体像を明らかにするという作業に挑戦する。

II プーマ社の事例

シュタインマンは、スポーツウェア業界のプーマ社の企業倫理の事例に着目する。その理由について、シュタインマンは、次のように述べている。

「スポーツウェア業界は、企業倫理の基本的な問題についての継続中の議論において最前線にいた。そして今もなおいる。コンフリクトの領域は、周知のグローバルコンパクトの10原則のなかで要約されているように、国際労働基準、人権、環境保護、そして、腐敗との戦いである」(Steinmann, H. [2010] p.431.)。そして「人々は、ナイキ (Nike) が最近の約10年の間にNGO (非政府組織) や一般市民との深刻なコンフリクトに耐えた (endurer) あとで迎った、倫理の概念を学ぶ過程 (processus d'apprentissage du concept d'éthique) (倫理的学習過程) —高まってゆく倫理的意識と、マネジメントのレベルで生じている結果、の局面として理解される—について、資料に比較的精通している²⁾」(Steinmann, H. [2009] p.58.)。しかしながら、その一方で、「プーマの事例はあまりよく知られていない」(Steinmann, H. [2009] p.58.) と。

シュタインマンによると、「プーマは、企業の戦略的方向転換のための計画が1993年に開発されたあと早くに、いわゆるS.A.F.E.コンセプト(社会的説明責任および基本的環境基準)を展開することを開始した」(Steinmann, H. [2010] p.431.)。そして、プーマ社では、「その時からずっと、経済的成功と、社会基準および環境基準の継続的な改善とが、同一歩調をとった」(Steinmann, H. [2010] p.431.)。

シュタインマンは、「今日では、プーマは、相対的に良く展開された倫理マネジメントシステム (système de management éthique) (インターネットサイトに文書化されている) を備えた状態にある」(Steinmann, H. [2009] p.58.) という。そして、プーマ社の倫理マネジメントシステムについて、次のように評価する。その倫理マネジメントシステムは、「企業の世界中に及ぶ経済活動の正当性を強化するのを助ける効果的な手段として、公正にみなされることができ」(Steinmann, H. [2010] p.431.) と。そしてさらに、「とても一般的な意味において、人は

2) ナイキ社の事例については、ザデク (Zadek, S.) が考察している。ザデクは、「企業責任への道」(Zadek, S. [2004]) という論文のなかで、「企業は一夜にしてモデル市民にはならない。無責任のシンボル (poster child) から進歩的な実践のリーダーへのナイキの変容は、組織の成長の五つの段階を明らかにしている」(Zadek, S. [2004] p.125.) という。そして、ザデクは、「組織学習の五つの段階」(Zadek, S. [2004] p.127.) を示し、「企業の責任感を育むようになるとき、組織は通常、学習曲線に沿って進むように、五つの段階を経る」(Zadek, S. [2004] p.127.) と述べている。

このシステムを、利害関係者とのコンフリクト、企業戦略から生じたコンフリクトの、平和的解決のための基盤 (platform) として論じることができる。コンフリクトの平和的解決は、企業倫理の考えのまさに本質としてみなされるべきである」(Steinmann, H. [2010] p.431.) という。

シュタインマンは、平和的解決については、次のようにいう。「それは、対話による基礎づけあるいは議論を通じて、それによって、もし権力の使用がコンフリクトを解決するための唯一で『最後の頼みの綱 (last resort)』としてみなされるならば生じるかもしれない暴力のようなものを減らしながら、関係する人々の『全体に及ぶ自由なコンセンサス』に直接向けられる」(Steinmann, H. [2010] pp.431-432.) と。シュタインマンらは、「平和は、全体に及ぶ自由なコンセンサスの状態であり、そして『公共性』(レス・プブリカ) の表現であり、最高の価値である」(Steinmann, H. / Zerfaß, A. [1996] S.86.) と考える。

シュタインマンは、「プーマの倫理マネジメントのシステムの傑出した特徴の一つは、利害関係者との対話である。その重要な役割は、2003年以來開催されている、世界中の利害関係者のグループとの年次会議である」(Steinmann, H. [2010] p.432.) という。そして、シュタインマンは、「これらの会議の仲介者 (médiateur) としての役割を務める」(Steinmann, H. [2009] p.59.)。

なお、公正労働協会 (Fair Labor Association)、中国劳工観察 (China Labor Watch)、ベター・ファクトリー・カンボジア (Better Factories Cambodia)、カインド・マネジメント・ベトナム (Kind Management Vietnam)、プルケ・バングラデシュ (Phulke Bangladesh)、雇用関係グループ東莞 (Employment Relations Group Dong Guan)、OXFAM 香港 (OXFAM Hong Kong) およびグローバル・リポーティング・イニシアティブ (Global Reporting Initiative) は、「プーマのパートナー (partenaires de PUMA) となった組織のいくつか」(Steinmann, H. [2009] p.59.) である。

そして、「これらの会議において、提起されそして議論されるのは、企業戦略に関連する経済的、社会的、あるいは環境的性質の基本的な問題である」(Steinmann, H. [2009] p.59.)。その後、「見つけられたニーズのための適切な是正措置 (actions réparatrices appropriées aux besoins décelés) を提案する目的 (but) で、実現可能な解決法が検討される。(しかも、はっきりと表示された目標 (objectifs) と方策 (politiques) を用いて)」(Steinmann, H. [2009] p.59.)。それゆえに、「これらの提案のうちのどれが経営計画に統合することが可能であり、そして統合すべきなのかを意思決定するのは、トップマネジメントの責任である」(Steinmann, H. [2010] p.432.)。

シュタインマンは、これらの活動はすべて、「五つの価値観が特徴である企業文化」(Steinmann, H. [2010] p.432.) に基づくという。五つの価値観とは、「透明性、対話、社会的説明責任、持続可能性、および評価」(Steinmann, H. [2010] p.432.) である。たとえば、社会的説明責任とは、「説明責任を負うという社会的義務」(Steinmann, H. [2009] p.59.) であり、評価とは、「(独

立した、権力を委任されている機関 (autorités indépendantes) によってなされる) 評価」(Steinmann, H. [2009] p.59.) である。さらに、シュタインマンは、「企業の行動規範は、最終的なコミットメントのリストとして理解されるべきではなく、むしろ、その企業の、さらには世界中のその企業の仕入先の、そして系列販売店の、社会的および環境の基準を改善するための継続的な学習過程の基礎として明確に理解されるべきである」(Steinmann, H. [2010] p.432.) と主張する。

なお、「プーマが、2002年に、EBEN (欧州ビジネス倫理ネットワーク: European Business Ethics Network) の国別支部である、ドイツビジネス倫理ネットワーク (German Business Ethics Network) によって、『企業倫理賞 (Preis für Unternehmensethik)』を授与されたのは、企業倫理をマネジメント過程に統合するという、これらのすべての真剣な取り組みのためである」(Steinmann, H. [2010] p.432.)。プーマ社は、企業倫理をマネジメント過程に統合し、そしてそれを「継続的に改善する (améliorer constamment)」(Steinmann, H. [2009] p.59.) ことを試みたことが評価された。なお、シュタインマンは、ドイツビジネス倫理ネットワーク理事会構成員 (2008年) の副理事長である (松田健 [2010] 148ページ)。

Ⅲ プーマ社の事例の認識論的基礎に関する考察

1. 実践は理論に先行する

シュタインマンは、「ケーススタディから始めて、プーマの事例を企業倫理の事例として考察するには、更なる正当化が必要である」(Steinmann, H. [2010] p.432.) と考える。そして、これは、「われわれが企業倫理について持っている理解の根底にある、認識論的基礎 (base épistémologique) と前提³⁾ (présuppositions)」(Steinmann, H. [2009] p.60.) を、概説することを必要とするという。

シュタインマンは、この理解は、「ドイツの『構成主義』学派の哲学者 (ロレンツェン (Lorenzen), ミッテルシュトラス (Mittelstraß), カムバルテル (Kambartel)), さらに、いわゆる、『方法論的文化主義 (Methodological Culturalism)』と呼ばれるものに展開した学派の哲学者 (ヤニヒ (Janich), ゲーツマン (Gethmann), シュナイダー (Schneider), ヴォールラップ (Wohlrapp)) の研究」(Steinmann, H. [2010] pp.432-433.) に、大いに負っているという。

なお、シュタインマンは、Steinmann, H. [2010] においては、それぞれの哲学者のラスト

3) 前提については、「イギリスの哲学者ストローソンによれば、例えば「ジョンの子供はみな眠っている」という文を使用して何事かを言明する行為は、ジョンに子供がいることを前提しており、この前提が満たされない場合には言明そのものが成立せず、真偽評価の問題も生じない。ストローソンはこの観点からラッセルの記述理論を批判するとともに、アリストテレス以来の伝統的な論理体系に独自の解釈を与えた」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末本文美士 [1998] 962ページ)。

ネームしか記していないが、シュタインマンがこの理解について以前に論じている Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] では, Lorenzen, P. [1987], Kambartel, F. [1989], Mittelstraß, J. [1989], Janich, P. [1992], Gethmann, C. F. [1987], Schneider, J. [1990] を引用している。ただし, Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] では, ヴォールラップ (Wohlrapp, H.) の文献については, まだ引用していない。

シュタインマンは, 「これらの研究は, 経験的命題 (propositions empiriques) あるいは道徳的主張 (prétentions morales) に関して, すべての科学的研究の出発点としての, 社会生活 (生活世界, すなわちハーバーマスによれば生活世界⁴⁾) (vie sociale (*life world*, ou *Lebenswelt* selon Habermas)) と実践 (pratique (*praxis*)) の役割を強調する」(Steinmann, H. [2009] p.60.) という。なお, Steinmann, H. [2010] では, やや表現を変えて, 「これらの研究は, 経験的命題と道徳的主張 (moral claims) の両方ともを含む, すべての科学的研究の出発点としての, 生活世界と実践 (practice (“praxis”)) の役割を強調する」(Steinmann, H. [2010] p.433.) と述べている。

その後, シュタインマンは, Wohlrapp, H. [2008] に注目し, 次のようにいう。「ヴォールラップによって最近出版された『議論の理論』は, この学派の発展における重要な次のステップである。それは, 議論の実践から出発し, そして成功した議論もしくは基礎づけについての, 考えや必要条件を提示する」(Steinmann, H. [2010] p.433.) と。「議論の理論は, (議論の) 実

4) 生活世界は, 「20世紀の哲学・社会理論に大きな影響を与えた後期フッサールの現象学の概念の一つである」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 890 ページ)。そして, 「生活世界とは, そのつどの対象意識の背景ないしは基底として, つねに隠れた仕方では働いている諸地平の全体ともいうべきものである。いいかえるとそれは, あらゆる意味形成と存在妥当の根源的な地盤として, 科学的な世界理解に先立っていつもすでに自明のものとして与えられている世界を意味する」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 890-891 ページ)。生活世界の概念については, 「ロレンツェン, ミッテルシュトラスらの構成主義 (エアランゲン学派) やハーバーマスのコミュニケーション的行為の理論などが, 現象学からこの概念を導入している」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 891 ページ)。

ハーバーマス (Habermas, J.) は, 「生活世界という概念 (Begriff der Lebenswelt) をまず意思疎通過程 (Verständigungsprozessen) と関連する概念 (Korrealat) として導入することができる」(Habermas, J. [1981] S.107.) と述べている。なお, Verständigungsprozessen については, 訳書では「了解過程」(ハーバーマス, ユルゲン [1985] 110 ページ) と訳されている。また, 中岡成文は, 「現在のヨーロッパのように, 一つの国の中に違った国籍や文化に属する人々が隣り合って生活していたり, また多数の近代国家を包摂した新たな共同体 (EC や EU) が創設されたりして, きわめて多元的な社会が表向きは成立しても, 人々が日常的にコミュニケーションを交わす基本構造はただ一つだ, それこそ生活世界だと, ハーバーマスはいいたいのだ」(中岡成文 [2018] 187 ページ) と述べている。シュタインマンとハーバーマスとの哲学的立場の違いについては, 万仲脩一 [2004], 梶脇裕二 [2014] において考察されている。万仲脩一は, シュタインマン学派の拠って立つ方法論的構成主義は, 「文化の相違を重視する文化主義の立場」(万仲脩一 [2004] 90 ページ) に属すると述べ, さらに, シュタインマン学派によれば, ハーバーマスの普遍的語用論は, 普遍主義の立場に属すると考えられているように思われる (万仲脩一 [2004] 90 ページ) と述べている。

践の反省的考察から始まる」(Steinmann, H. [2009] p.60.)。また、ルーエケン (Lueken, G.-L. [1992]) は、「同一尺度では測れない立場 (inkommensurablen Positionen) の間の議論」(Lueken, G.-L. [1992] S.215.) に注目する。ルーエケンによると、「議論は、『コンセンサスに至るために、論争を克服しようと意図する象徴的行為 (action symbolique) である』」(Steinmann, H. [2009] p.60.)。そして、「実践が理論どおりであることが明らかになると、現実になる可能性のある『理性』の概念 (notion de « raison » (Vernunft)) が現れる (カントによる『理性の事実 (Faktum der Vernunft)⁵⁾』」(Steinmann, H. [2009] p.60.)。

シュタインマンは、理性については、次の二つの特徴をもつことを理解する必要があるという。

- ① 理性は、「単なる道具ではなく、目的の正当性を考慮に入れる『コミュニケーション的な合理性』(ハーバーマス) に基づいている」(Steinmann, H. [2010] p.433.)。
- ② 理性は、「単なる演繹的なものではなく、そしてそれゆえに、(倫理学の領域における演繹的な論法であるような)『無限後退 (regressus ad infinitum)⁶⁾』というよく知られた問題で悩まされない」(Steinmann, H. [2010] p.433.)。

シュタインマンは、「企業倫理は、理性の投企⁷⁾ (projet de raison) として理解されるならば、この認識論の理論 (théorie épistémologique) に基づくべきである」(Steinmann, H. [2009] p.60.) と主張する。企業倫理は「(経営) 実践の中で始めなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.433.)。シュタインマンは、「このような企業倫理の投企は、実施された戦略のために利害関係者との間で発生する可能性のある (手段と目的の間の) 潜在的なコンフリクトを考慮しながら、最初に、経営実践 (pratique managériale) のなかに固定されなければならない」(Steinmann, H. [2009] p.60.) という。この出発点から、「理論的な研究への志向性を与える、基本的な区別や考えが、再構成されなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.433.)。シュタインマンは、「理論的研究を再構成し、そして方向づけるために考慮しなければならないの

5) 理性の事実とは、「カントの主著の一つ『実践理性批判』[1788] に出てくる用語。道徳的な判断を迫られた局面において、人間は快・不快の感情や欲望などに一切左右されないで、純粋に道徳的で理性的な善悪判断とそれに基づいた決意とをなすことが現に出来る、という事態を指す。それは、純粋実践理性という叡知的な能力の働きによる」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 1676 ページ)。

6) 無限後退とは、「ある事柄を成立させている原因や条件を求めて、その原因の原因、また、その条件の条件というように限りなくさかのぼっていくこと」(松村明 (監修) [1998] 2572 ページ) である。

7) 投企とは、「ハイデガーが導入して以来、現象学を中心に現代哲学において使用される術語。〈企投〉とも訳される。ハイデガーは『存在と時間』において、現存在 (人間) と世界とのかかわりを、刺激・反応、感覚・意志行為などの従来からの概念を用いて記述しないで、現存在の〈開示性 (Erschlossenheit)〉という包括的な概念を用いて表わした。開示性の能動的側面を〈了解 (あるいは理解)〉と言い、受動的側面を〈情状性 (あるいは情態性)〉と言うが、了解の構造をなすのが〈投企〉、気分としての情状性の構造が〈被投性 (Geworfenheit)〉である」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 1156 ページ)。

は、経営実践である」(Steinmann, H. [2009] p.60.) という。したがって、「理論は、実践にとって役立つことを証明しなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.433.)。

シュタインマンは、「発表された理論は、その次に、われわれの生活を改善するために、実践的目的 (fins pratiques) に役立つものとして証明されなければならない。『実践から理論へ、そして理論から実践への回帰』、これが方法論的文化主義モデルの趨勢 (ligne de force) である」(Steinmann, H. [2009] p.60.) という。シュタインマンは、「『実践から理論へ、そして実践に戻る』ことが望ましいアプローチである」(Steinmann, H. [2010] p.433.) と主張する。

シュタインマンは、「企業倫理の理論にとって重要な幾つかの基本的な区別は、『行為か行動か』、『目的か手段か』、そして『コンフリクトの平和的な解決か権力を基礎とした解決か』である。プラグマティック⁸⁾な (pragmatic) レベルにおけるそのような区別は、経営理論を、実証主義 (positivism) に基づいた『行動の理論 (Verhaltenstheorie)』としてではなく、『行為の理論 (Handlungstheorie)』として正当化するために、必要であり十分な『出発点』である。そしてこれらの区別は、『実践理性 (practical reason)⁹⁾』の表明としての適切な目的の選択と、『理論理性 (theoretical reason)』の表明としての効果的な手段の選択の両方が、なぜ経営理論の目標であるべきかを正当化することを助ける」(Steinmann, H. [2010] p.433.) という。

それゆえに、シュタインマンは、「企業倫理の理論の帰結は、プーマ社で試みられたように、あるいは、いくつかの学術書でより一般的な用語で記されているように、マネジメントシステムの機能を (制度レベルおよび個人レベルにおいて) 改善するために用いられるべきであろう」(Steinmann, H. [2009] p.61.) という。なお、Steinmann, H. [2010] では、より簡潔に、次のように述べている。「企業倫理の理論の帰結は、プーマの事例によって示されたように、マネジメントシステムの実践的な改善のために用いられるべきである」(Steinmann, H. [2010] pp.433-434.) と。

また、シュタインマンは、「マネジメントシステムにもたらされる改善は、関連する利害関係者 (parties prenantes concernées) の間で発生する (行為の目的 (finalités) と手段 (moyens) に関する) コンフリクトを平和的に解決する能力 (capacité) に対して『測定』される (être

8) プラグマティズムについては、「[実用主義]あるいは[実際主義]と訳されることもあるが、これらの訳語によってはプラグマティストたちが強調しようとした人間の精神活動がもつ知的価値や道徳価値が見落とされる恐れがあるため、現在では「プラグマティズム」と原語のまま呼ばれることが多い」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 1394 ページ)。

9) 竹田青嗣は、「カントは、実践理性の根本法則を「君の意志の格律が、常に同時に普遍的立法の原理として妥当するように行為せよ」という定言命法によって規定したが、その内実は、いくつかの理由で近代社会の倫理の本質を表現している。つまり、カントの「道徳」の概念は、それまで存在していた共同体的、宗教的倫理から、本質的に区別されるべきものだ」(竹田青嗣 [2010] 5-6 ページ) といい、「実践的理性の関心は、すべての目的とそれを包括する究極目的について、意思を規定することにある」(竹田青嗣 [2010] 165 ページ) という。

« mesurées ») ことができる。その点において、これらの改善は、平和に対する認められた意味での、共通善 (bien commun) に貢献する。それは、『自由で全般的なコンセンサス』として、個人の自由 (liberté de l'individu) と全体の統一 (unité du tout) を調和させることを可能にする」(Steinmann, H. [2009] p.61.) という。このように、「企業倫理は、社会の内部でも社会間でも、平和をより安定させるのに貢献することができる」(Steinmann, H. [2009] p.61.)。

なお、シュタインマンは、Steinmann, H. [2010] では、次のように表現を変えて述べている。「マネジメントシステムの改善は、関係者間のコンフリクトの平和的解決を促進する基準 (standard) に対して測定されることができ、それゆえに、社会内および社会間の平和をより安定させるという公共善 (public good) に貢献する」(Steinmann, H. [2010] p.434.) と。

シュタインマンは、「経営学のアカデミーの世界がその社会的信頼 (crédibilité sociétale) を回復することができるのは、経営学の教授がこれらの社会的目的を彼らの教育および研究の課題 (tâches) に統合することに成功した時からしかない」(Steinmann, H. [2009] p.61.) という。Steinmann, H. [2010] では、やや表現を変えて、「われわれの経営学の分野が完全な社会的受容と十分な正当性を獲得するのは、経営学の教授が、経営理論の教育と研究の両方の課題を統合することに成功した時のみである」(Steinmann, H. [2010] p.434.) という。そして、シュタインマンは、「企業倫理を教える方法」(Steinmann, H. [2010] p.442.) について、プーマ社の事例から考察する。

2. 前提

シュタインマンは、「プーマの事例のより深い認識論的な理解」(Steinmann, H. [2010] p.434.) のために、ケルスティング (Kersting) が「プラグマティックな正当化 (Pragmatische Rechtfertigung)」(Kersting, W. [2002] S.278.) の過程と呼んだものに注目することは重要であるという。そして、「この過程は、企業倫理の非独断的な規範的基礎と、そして同時に、そのコンテキスト¹⁰⁾の特徴 (contextual character) を強調する、二つの前提に基づく」(Steinmann, H. [2010] p.434.) という。なお、ケルスティング (Kersting, W. [2002]) のアプローチは、構成主義学派の哲学者であるカムバルテル (Kambartel [1989]) の研究から引き出されたものである (Steinmann, H. [2009] p.61.)。ケルスティングは、「『理性』によって意味されるものは、定義されることはできないが、『文化』(実践) 理性 (“culture” (practice) of reason) として既に存在するものから再構成されなければならない、というカムバルテルの主張を参考にしている」(Steinmann, H. [2010] p.434.)。

10) コンテキストとは、「あるテキストを解釈するために不可欠なさまざまなテキストの総体。〈文脈〉〈脈絡〉〈状況〉などと訳される。言語理論、文学理論、解釈学などの領域におけるキー・コンセプトの一つ」(廣松渉／子安宣邦／三島憲一／宮本久雄／佐々木力／野家啓一／末本文美士 [1998] 558 ページ) である。

そして、シュタインマンは、プラグマティックな正当化の過程は、「企業倫理の非独断的な規範的基礎」と「そのコンテキストの特徴」の両方を強調する、二つの前提、「プラグマティックな前提 (présupposition pragmatique)」(Steinmann, H. [2009] p.61.) と「文法的な前提 (présupposition grammaticale)」(Steinmann, H. [2009] p.62.) に基づくという。

(1) 第一に、プラグマティックな前提について、シュタインマンは、次のようにいう。「プラグマティックな前提は、『観念の楽園 (heaven of ideas)』においてあらかじめ存在する (pre-exist) と想定される価値観を『発見する』あるいは『検出する』ことを試みることによって、行為、価値観、あるいは規範自体を『正当化』する必要性はない、ということである」(Steinmann, H. [2010] p.434.) と。シュタインマンは、「そのような『外部の』価値観は、先験的に (a priori) 妥当な (valid) ものとしてみなされ、そして絶対的な (無条件の) 意味において正当化されるものとしてみなされることがよくある」(Steinmann, H. [2010] p.434.) と、その問題点を指摘する。そこで、シュタインマンは、ケルスティングの見解に注目する。ケルスティングは、「正当化の必要性は、特別な実践状況のコンテキストの範囲内でのみ生じ、これは新しい問題を考慮してのみ生じる」(Steinmann, H. [2010] p.434.) と主張する。シュタインマンは、「新しい理論の志向性が、与えられた目的に対する最善の手段に関するコンフリクト、あるいは目的そのものに関するコンフリクトを解決するために必要とされるのは、そのような特別な実践状況の中においてのみである」(Steinmann, H. [2010] p.434.) という。なお、このような認識論的な観点については、ヴォールラップが「研究の概念」(Wohlrapp, H. [2008] S.107.) のなかで展開している。

シュタインマンは、「もしある人が、あるいはある集団が、ある一つの行為、規則、あるいは規範の、正当化の必要性を感知すれば、与えられた状況の、いくつかの重要な記述的¹¹⁾な要素が変化するに違いない」(Steinmann, H. [2010] p.434.) と指摘する。そのため、シュタインマンは、次の点に注意せよという。「状況についての記述 (再構成) は、必要な場合には、人々が心に抱く多くの道徳的意見、つまり、人間の生活を支配すべき規範や価値観についての観念、を含まなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.434.) と。シュタインマンは、「人権、児童労働、そして環境保護は、今日、ビジネスや政治において広く議論される価値観の例である。道徳として、それらの観念は、具体的な行為様式を動機づけるかもしれないので、その状況の部分として直接的に関連する」(Steinmann, H. [2010] p.435.) と主張する。

シュタインマンは、正当化の過程については、次のようにいう。「コンフリクトの状況のなか

11) 記述とは、「ある事柄を明晰判明に認識するためにその特徴を整理して示す、という意味では古くから用いられていたが、19世紀末には、特に自然科学的な意味での〈説明〉という概念に対比して用いられるようになった」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 310 ページ)。

では、以前の十分な根拠、『古い』理論は、それらの正当化する力を失ったであろう。議論の過程のなかでは、新しい十分な根拠が導き出されることが期待される（『新しい』理論）。つまり、もし関係する人々が、それらを、共通の行為のための新しい基礎として受け入れる準備ができれば、そうすれば、正当化の過程は、成功しているとみなされうる」（Steinmann, H. [2010] p.435.）と。ヴォールラップは、古い理論に対しては「認識的理論（Epistemische Theorie）」（Wohlrapp, H. [2008] S.127.）と表現し、新しい理論に対しては、「定立的理論（Thetische Theorie）」（Wohlrapp, H. [2008] S.127.）と表現する。認識的理論は「さらに構成（weiterkonstruieren）」（Wohlrapp, H. [2008] S.127.）されて、定立的理論になる。

このように、「真理と正義は、最終的な分析では、それらが実践的な生活にとって役立つことを証明するかあるいは証明しないかで決まる。これがそのケースであるかないかは、研究者の『観察者的な観点』から判断されることはできず、世界の人々の『参加者および行為者の観点』からのみ判断されることが出来る」（Steinmann, H. [2010] p.435.）。よって、「『真理』と『正義』は、問題解決の成功に関係のある道具である」（Steinmann, H. [2010] p.435.）。

シュタインマンは、「この状況的なアプローチは、特別な行為を正当化する時に、われわれの生活世界の『全体（wholeness）』を表面化することは、可能ではなく、必要でもないということ考へる。たいていの前提（assumptions）は、われわれの意思決定や行為の、検出されていないあるいは疑問の余地のない背景として、隠されたままである（『不確実性のもとで』）」（Steinmann, H. [2010] p.435.）と指摘する。

(2) 第二に、文法的な前提は、「正当化の過程にとって、仲間の合理性というよく知られている文法を除いては、仲間に利用できるものは、ほかに何も無い」（Steinmann, H. [2010] p.435.）ということである。シュタインマンは、「この文法は、われわれが育ってきた文化の一部である。それは、倫理の道徳的基盤（moral basis of ethics）である」（Steinmann, H. [2010] p.435.）という。そして、「われわれは、正当化の一連の観念および手続きによって形成される、世界に生まれる。われわれは、いわゆる『実践理性（practice of reason）』のなかで育てられそして生活することを学んだ場合にのみ、『議論』、『合意』、『平和』などという単語を知る」（Steinmann, H. [2010] p.435.）という。

シュタインマンは、「この認識論の立場は、『相対主義¹²⁾』にも『コンテクスト理論』にも導かないことは、注目されるべきである」（Steinmann, H. [2010] p.435.）という。

シュタインマンは、「ゲーツマン（Gethmann, C. F. [2000]）は、歴史的状況の特殊性

12) 相対主義とは、「唯一の絶対的で普遍的な真理をめざす立場を否定し、真理が相対的でしかありえない、あるいはさまざまな真理がありうるとする立場」（廣松渉／子安宣邦／三島憲一／宮本久雄／佐々木力／野家啓一／末木文美士 [1998] 975 ページ）。

(particularité)を超越している『観念 (idée)』は、すでに、文化理性 (culture de la raison) の一部であると、説得力をもって主張している。『理性』は、(過程としての) 普遍化 (universalization) に向けられている。これは、そうすれば、誰もが、『正当な』理性 (« bonne » raison) であることが明らかになりうる議論に、(後日) 貢献できるからである」(Steinmann, H. [2009] p.63.) という。

したがって、「伝統的な普遍主義哲学は、一ゲーツマンによると一、そのプログラムが生活世界の事実上の構造の観点からのみ妥当する (plausible) ことを、無視している」(Steinmann, H. [2010] p.435)。シュタインマンは、「倫理、そしてそれゆえに企業倫理は、孤立して運用されない。それは、道徳的基盤 (実践理性もしくは文化理性 (praxis or culture of reason)) に基づき、そして、一すでに言及したように一、コンフリクトの平和的解決を通じて、人々の協働の状態の改善に向けられる」(Steinmann, H. [2010] pp.435 - 436.) と主張する。

その一方で、シュタインマンは、コンテクスト主義者についても、次のような問題点があることを指摘する。「コンテクスト主義者は、特殊性の境界を超越することが可能であるかもしれないことを見落とす。そして実際に、文化理性 (culture of reason) が既に発達した社会において、そうであるように」(Steinmann, H. [2010] p.436) と。

3. プーマの事例の解釈

シュタインマンは、これらの認識論的考察、つまり「哲学的プラグマティズム (pragmatisme philosophique) の新しいアプローチとみなされることができる」(Steinmann, H. [2009] p.63.) 考察を念頭に置いて、「対話を通じてコンフリクトの解決をするというプーマの活動を、『プラグマティックな正当化』への試みとして解釈することができる」(Steinmann, H. [2010] p.436.) という。

それゆえに、「プーマの倫理マネジメントは、歴史的状況の中にはめ込まれており、そして歴史的状況の部分である」(Steinmann, H. [2010] p.436.) とみなされる。これには二重の意味がある。シュタインマンは、これは、「二つの点において真実」(Steinmann, H. [2010] p.436.) であるという。

シュタインマンは、第一に、「プーマの倫理マネジメントは、『啓蒙思想¹³⁾の時代』から始まる何百年以上もかけて成長してきた社会的資源を生かす。このことは、理性の鉄則 (the rule of reason) である」(Steinmann, H. [2010] p.436.) という。プーマの倫理マネジメントは、「実践理性の表明 (manifestation d'une pratique de raison)」(Steinmann, H. [2009] p.63.) として、このような社会的資源に基づいている。

シュタインマンは、社会的資源 (理性の規則) が十分に展開されることが必要であると考え、シュタインマンは、「今日において必要とされるのは、この資源を広めそして伸ばしていくことであり、そして、企業倫理は、(私) 企業によって実践される時はいつでも、そして実践さ

れる場所ではどこでも、この過程に貢献し、そして、それゆえにそれ自身、この資源の重要な一部である。この資源が十分に展開されず、そして生活の規範的な一部として支持されない社会においては、プラグマティックな正当化は決して可能ではない（そして、それゆえに企業倫理も決して可能ではない）。そのような社会は、ロシアが今日そうであるように見えることがあるので、純粋な『権力社会』としてみなされることがある」（Steinmann, H. [2010] p.436.）という。

シュタインマンは、第二に、「歴史は、プーマにとって、役割を果たす。なぜなら最終的に、妥当な (valid) 議論としてみなすことができるのは、感覚経験に基づく (a posteriori) 特性についての議論であり、経験に先立つ (a priori) 条件についての議論ではないからである。それは特別な歴史的環境のなかに根源をもつ¹⁴⁾」(Steinmann, H. [2010] p.436.) という。関係者全員にとって、「状況の正しいイメージ¹⁵⁾ (image correcte de la situation)」(Steinmann, H. [2009] p.63.) を把握することが、正当化プロセスに不可欠である。シュタインマンは、「(歴史的な) 状況の十分に明確なイメージを得ることは、『ユートピア的な』解決を避けるために、正当化プロセスの不可欠な一部分である」(Steinmann, H. [2010] p.436.) という。

シュタインマンは、「もし、企業倫理を状況にはめ込むことについての、このような認識論的考察が、意味をもつならば、いくつかの影響が、プーマと、そのステイクホルダーの対話に含まれるグループに対して生じる」(Steinmann, H. [2010] p.436.) という。

(1) シュタインマンは、企業責任の範囲 (étendue) および境界 (limites) について、次のようにいう。「企業責任の境界 (グローバルコンパクトは企業の『影響の範囲 (Sphere of Influence)』

-
- ✓ 13) 啓蒙思想とは、「いっさいの理性の光に照らして見ることで、旧弊を打破し、公正な社会を作ろうとした、主として18世紀に展開した知的運動」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 423 ページ) のことである。「啓蒙思想は、イギリスにおいては市民革命の理念を準備し、フランスにおいてはフランス革命をもたらしたのに対して、ドイツにおいては内面的・精神的運動として遂行され、哲学、形而上学、文学・芸術等の発展を促した」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 423 ページ)。そして、「ドイツでは特に18世紀後半、『啓蒙』の定義に関する意識はことのほか強かった。ドイツ啓蒙の基本的特徴としては、宗教的・政治的権威に代表されるあらゆる先入観や独断、因習や伝統から解放されて、真偽・善悪の判断基準を普遍の人間理性に置くことがあげられる。これは、イギリス・フランスの啓蒙運動において、一般に理性能力に対する懐疑が先行し、経験や感情がより所とされたのとは対照的である」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 424 ページ)。
- 14) アプリオリ/アポステリオリ (a priori / a posteriori) とは、「概念 (観念) あるいは言明 (命題, 判断) に関して行われる区別で、今日では「アプリオリ」は〈経験に先立つ〉、「アポステリオリ」は〈経験的〉ないし〈感覚経験に基づく〉という意味をもつ」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 31 ページ)。
- 15) イメージとは、「思想、想起、想像などの体験において対象を想い描く場合、直観の内容を伴って現れた対象の姿を心像、表象像、あるいはイメージなどと呼ぶ」(廣松渉/子安宣邦/三島憲一/宮本久雄/佐々木力/野家啓一/末木文美士 [1998] 100 ページ)。

について語る)は、問題の特別な出来事について、独立して意思決定されることはできない。要するに、『影響の範囲』についての、全般的でそして同時に実質的な定義づけは、決して可能ではない。これは、われわれが企業の規模を考える時に、すでに直観的に受け入れられている。つまり、小規模や中規模の企業は、大規模な多国籍企業よりもあまり影響力をもたない」(Steinmann, H. [2010] p.436.)と。

したがって、「価値のある問いは、内容(『われわれの責任は、全般的に何であるのか?』)についてではなく、過程(『企業責任は与えられた状況のなかで何を意味することができるのかについて、われわれがどのようにしてコンセンサスを引き出すのか?』)についてである」(Steinmann, H. [2010] p.436.)。このような区別について、シュタインマンは、センの著書『正義のアイデア』(Sen, A. [2009])に注目する。センは、次のように述べている。「答えるべき問題の選択(例えば、「何が完全に平等な制度か」ではなく「どうすれば正義は促進されるか」)は特に重要である。この選択には二重の効果があり、一つには先験的なルートではなく、比較のルートを辿ることであり、二つには制度や規則だけに焦点を合わせるのではなく、社会が実際に実現したことに焦点を合わせる¹⁶⁾」(Sen, A. [2009] p.9: セン, アマルティア [2011] 41-42 ページ)と。

シュタインマンは、さらに、Gasser, U. [2007]に注目し、次のように述べている。「ガッサー(Gasser)は、(彼が権威主義の『トップダウンアプローチ』と呼ぶものではなく、)『ボトムアップ戦略』が、企業の社会的責任の範囲を明らかにするための十分な方法である、ことをまったく明白にする」(Steinmann, H. [2010] pp.436-437.)と。ガッサーは、ボトムアップアプローチが、「企業の人権政策の実際の範囲と、効果的な措置を取る可能性、を探るために、企業の人権政策を考察する」(Gasser, U. [2007] p.1)という。

シュタインマンは、一つの例として、「プーマのいくつかのステイクホルダー(キリスト教のイニシアチブ Romero)が、プーマに対して、メキシコの下請け業者とその従業員の間で生じたコンフリクトを解決するように求めた時のプーマの経験」(Steinmann, H. [2010] p.437.)について記している。この件については、「専門家の助けを得て、ここで危険にさらされた問題は、メキシコの国内の労働法であったことが、討議を通じてしだいに明白になった。言い換えれば、プーマの影響の範囲は、受け入れ国(host country)の法律の対象領域に及んでいなかった。その実際の問題は、このケースにおいて、プーマの責任の部分では無かった」(Steinmann, H. [2010] p.437.)。

これは、個別のケースであった。もちろん、シュタインマンは、「そのような討議を通じて、企業責任の境界を構成する重要な幾つかの解答は、その状況は典型的なパターンを示すので、

16) センによると、「先験的制度尊重主義は完全性を求めて制度を正すことに集中し、最終的に現れる実際の社会に直接、焦点を合わせようとはしない。ある一連の制度の集合から生まれる社会の性質は、もちろん非制度的特徴、例えば、人々の実際の行動や社会的相互作用からも影響を受ける」(Sen, A. [2009] p.6: セン, アマルティア [2011] 37-38 ページ)。

全般化されることができる、ということがわかるかもしれない」(Steinmann, H. [2010] p.437.) という。シュタインマンによると、「これは、企業のある特定のタイプに、ある特定の業界に、ある特定の国などにあてはまるかもしれない。そのようなパターンが、時間の経過とともに安定するということさえあるかもしれない(人々のあるグループによって持たれるある価値観は、変化しないものとしてみなされる)。それらは、このようにして、単純に再構成されなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.437.)。そして、シュタインマンは、そのような諸ケースにおいて、「社会理論が、状況分析を支援するのに役立つかもしれない」(Steinmann, H. [2010] p.437.) という。

(2) シュタインマンは、「企業倫理は、コンフリクトの全ての関係者が、議論プロセスそれ自体に本来備わっているある特定の責任を認識する、ということを要求する」(Steinmann, H. [2010] p.437.) という。そして、シュタインマンは、「それらの責任は、討議を行っている間に権力と恐怖の使用は許されない、という規制を含む」(Steinmann, H. [2010] p.437.) と主張する。このことは、「スポーツ業界の関係者が、(権力の表明である) キャンペーン戦略と(全ての人々がお互いを対等な者として扱う) 討議的企業の戦略との間の基本的な違いを認める」(Steinmann, H. [2010] p.437.) ことを意味する。シュタインマンは、「アパレル業界における、NGOs との問題は、この違いがまだ十分に認識されていないことであり、そしてこのことが、ステイクホルダーの対話においてコンセンサスを得ることを困難にする」(Steinmann, H. [2010] p.437.) と指摘する。

(3) シュタインマンは、「ビジネスにおける倫理的な意思決定のための、状況分析は、もしわれわれがそれを状況の記述として見るならば、理解されることは不可能である。そうではなくて、それは、行われる意思決定に関連するあらゆる事情(circumstances)が選択されるという意味において、構成である」(Steinmann, H. [2010] p.438.) という。すなわち、それは「『モデル』の構成(construction d'un « modèle »)」(Steinmann, H. [2009] p.65.) である。

シュタインマンは、「モデルは、過程自体の一つの結果であり、不確実性のもとで起こるといふ基本的な特徴(caractéristique)をもっている」(Steinmann, H. [2009] p.65.) という。そして、Steinmann, H. [2010] では、少し表現をかえて、「モデルは、過程自体の一つの結果であり、その基本的な特徴として、『不確実性のもとでの意思決定』がなされる」(Steinmann, H. [2010] p.438.) と述べている。

シュタインマンは、「マーゴリスとウォルシュが、この意味において、状況について、三つの大まかな特徴(features)を区別している」(Steinmann, H. [2010] p.438.) という。

マーゴリスとウォルシュ(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003])は、次のようにいう。「企業の社会的イニシアチブの場合、三つセットの特徴が、規範的考慮事項と互いに作用し合い、

行為の枠組みを形成するであろう。企業がどのように対応すべきかは、部分的には、その問題の特徴、企業の特徴—とりわけその問題との企業との関係—、そして、企業の対応がもたらすであろう影響 (impact) の特徴、の機能であるだろう」(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] pp.293-294.) と。

マーゴリスとウォルシュは、「問題の特徴」については、「企業が対応を検討している特定の社会悪の特徴は、その深刻さと広がりを含む」(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] p.294.) といい、「企業の特徴」については、「問題に対する企業との関係の特徴は、企業が社会悪にどのように対応すべきかにも関係する」(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] p.294.) といい、「影響の特徴」については、「企業の対応の予想される影響も、その対応の倫理的立場を決定する。影響の特徴は、企業の対応が、その問題に、そのより大きな社会に、そしてその企業自体に、与えそうな効果を含む」(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] p.295.) という。

マーゴリスとウォルシュは、さらに「境界線 (Boundaries)」(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] p.295.) について、次のように述べている。「企業の対応が与えるかもしれない影響を理解することも、企業の対応の境界線がどこに引かれるかを理解するために不可欠である」(Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] p.295.) と。

シュタインマンは、状況についての三つの大まかな特徴を、次のように記している。

- 「解決すべき問題の特徴 (les caractéristiques du problème à résoudre)」(Steinmann, H. [2009] p.65.)。すなわち、「企業が対応を考えている社会悪」(Steinmann, H. [2010] p.438.)。
- 「企業の特徴」(Steinmann, H. [2010] p.438.)。そしてここでは、特に、「提起された問題との企業との関係」(Steinmann, H. [2009] p.65.)。
- 「境界線」(Steinmann, H. [2010] p.438.)、すなわち、「考慮に入れるべき境界 (les limites à prendre en considération)」(Steinmann, H. [2009] p.66.)。たとえば、「特定の時点で利用できる資源、過去の企業戦略の性質、あるいは、行為に対する法制度的な背景」(Steinmann, H. [2010] p.438.)。

(4) シュタインマンは、「倫理的な意思決定をするために、実際の状況を分析することは、様々な可能性のある、行為のレベルと、責任を考慮しなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.438.) という。シュタインマンによると、「企業行為に対する枠組みとして、企業以外に、経済のゲームの規則が設定される、少なくとも三つの別のレベルが存在する」(Steinmann, H. [2010] p.438.)。具体的には、「産業レベル、国内の経済のレベル、そしてグローバル経済のレベル」(Steinmann, H. [2010] p.438.) である。

シュタインマンは「これらのすべてのレベルは独立している」(Steinmann, H. [2010] p.438.) という。それゆえに、「討議は、企業の経済的および倫理的活動における、代替的行為の効果の

明確な絵を得るために、これらの三つのレベルの間で立ち返りそして外へ進まなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.438.) と考える。

なお、「企業は、これらの討議的過程に参加することを拒むことは殆どできない。というのも、ゲームの全般的な規則（経済的および倫理的なもの）が開発されそして固定されるのは、これらの過程のなかであるからである」(Steinmann, H. [2010] p.438.)。そして、シュタインマンは、「グローバリゼーションの時代においては、企業は、ある産業に対する、ある地域に対する、あるいは広くグローバル社会に対する、倫理コードを開発する時に、ますます重要なパートナーになる」(Steinmann, H. [2010] p.438.) という。

シュタインマンは、『『グローバルな規則と私的な行為者』、—これは、社会科学のあらゆる分野において、たとえば、政治哲学、政治科学、経済学、社会学、そして経営学において、研究の重要なテーマである』(Steinmann, H. [2010] p.438.) という。

それゆえに、シュタインマンは、「企業倫理についての科学的研究を、国内の経済的・政治的秩序のレベルにおいてのみに集中することは誤っている」(Steinmann, H. [2010] p.438.) と指摘する。そしてさらに、シュタインマンは、「企業倫理は、『法律が終了する場合』のすべての状況において、あるいは、自由市場経済においてもはや些細な現象ではない、市場が失敗するという状況において、重要な役割を演じなければならない、ということは十分に受け入れられる」(Steinmann, H. [2010] pp.438-439.) という。なお、法律が終了する場合とは、「法律が存在しないか効率的ではない場合」(Steinmann, H. [2009] p.66.) のことである。

シュタインマンは、たとえば、「アメリカのマネーロンダリングに闘うために十分に効果的であった、経済的・政治的レベルにおける中央集権的な措置はなかった、ということを経験的研究が示している」(Steinmann, H. [2010] p.439.) という。そしてその理由は、「このレベルは、具体的な行為の場からあまりにも遠く離れている」(Steinmann, H. [2010] p.439.) からであるという。シュタインマンは、「KYC (Know Your Customer : 顧客確認) 政策が、マネーロンダリングに対する闘いの核となる要素として突然再び現れたのは、官民パートナーシップに大いに頼った意思決定をした場合のみであった」(Steinmann, H. [2010] p.439.) といい、「民間銀行が、そのプロセスに統合され、そして全経営者による倫理的行動に対して向けられた法令順守政策の一部として、KYC プログラムを開発した」(Steinmann, H. [2010] p.439.) という。

以上のことを踏まえて、シュタインマンは、プーマ社に注目する。プーマ社は、「関連する業界団体のメンバー」(Steinmann, H. [2009] p.67.) であり、「企業倫理の規則の策定 (formulation de règles pour l' éthique d'entreprise)」(Steinmann, H. [2009] p.67.) にも携わった。シュタインマンは、プーマ社について、次のように評価している。「プーマはとても早く、企業倫理に対する規則が開発される全レベルに、参加する必要性を認識した。重要な帰結が、ドイツでは、国の小売業者のレベルにおいて、行動コードに対する円卓によって (メンバーとして、小売企業、輸入業者、NGOs, 労働組合、そしてドイツ政府と一緒に) 達成された。この団体 (institution)

は、今では、BSCI (Business Social Compliance Initiative) として、欧州レベルで活動している。さらに、プーマは、経済学におけるいわゆる『囚人のジレンマ¹⁷⁾』を避けるために企業倫理を求める規則を設けることに従事した、重要な業界団体 (industry associations) のメンバーである。これは、BSCI を設立するための主要な根拠の一つでもあった」(Steinmann, H. [2010] p.439.) と。

(5) シュタインマンは、「プーマが多くの様々な国々で事業を営んでいるという事実は、状況分析を複雑にする」(Steinmann, H. [2010] p.439.) という。それは、必然的に、次のような問題を提起する。「プーマの企業倫理政策を下支えする中心的な価値のうちのどれが、普遍的に受け入れ可能であると考えられることができるのか、そして文化間ではどの点に潜在的なコンフリクトが生じるのか」(Steinmann, H. [2010] p.439.) という問題である。

シュタインマンは、この問題に答えることの難しさは、「人権、労働基準、あるいは環境基準についての全般的な声明が、行為に対する計画に変換されなければならない時に明確になる」(Steinmann, H. [2010] p.439.) という。そして、これは注意深い状況分析を必要とするが、その注意深い状況分析は、「行為に対する追加調整として文化的な差異を考慮しなければならない」(Steinmann, H. [2010] p.439.) という。

たとえば、シュタインマンは、「『医療的ケアを受ける権利』(世界人権宣言の第 25 条) の実現を支援する目的で、アフリカの途上国において薬に対する供給システムを構築するには、その国のインフラのような地元の『ハード』な事実だけでなく、特別な伝統的な価値観や、人々のマインド (minds) のなかにある規範 (たとえば、仲間の道徳性) のような『ソフト』な事実も必要である」(Steinmann, H. [2010] pp.439-440.) という。シュタインマンは、人々のマインドのなかにある規範については、「人々の脳のなかに記録された、いくつもの規範 (仲間によって課せられた道徳性、時には、病気を治す呪術師 (sorciers guérisseurs) によって主張さ

17) 経済学における囚人のジレンマについては、ホーマン (Homann, K.) が、ブローメー・ドレース (Blome-Drees, F.) との共著『経済倫理と企業倫理』(Homann, K. / Blome-Drees, F. [1992]) のなかで論じている。

ホーマンらは、「市場における競争状況は、ゲーム理論において分析される囚人のジレンマ (Gefangenendilemma) を利用して解釈されうる」(Homann, K. / Blome-Drees, F. [1992] S.29.) という。そしてさらに、「経済的交換過程が一倫理的な根拠から一競争によって導かれるならば、モラル (Moral) は、それが参加者 (Akteuere) における持続的なコスト上昇を生じさせる限り、個々 (の企業) によって自発的な基礎に立って実行されることは不可能である。なぜならば、その道徳的行動は、競争相手 (Konkurrente) によって喰い物にされ (ausbeuten) うるからである。核心的思考は、一つのグループが、一理論的モデルとしては：個人が一、囚人のジレンマ状況のなかで、特定の仕組みを妨害することができるか、あるいは現存の制度的仕組みを覆すことができるか、という点にある」(Homann, K. / Blome-Drees, F. [1992] S.41-42.) という。なお、Homann, K. / Blome-Drees, F. [1992] については、岡本人志 [2011] が参考になる。岡本人志は、「ホーマンらの構想における囚人のジレンマの意義」(岡本人志 [2011] 180 ページ) について考察している。

れたもの」(Steinmann, H. [2009] p.67.)と説明している。このように、シュタインマンは、企業倫理を行う際には、利害関係者との文化的な差異についても考慮しなければならないと考えている。

IV おわりに

シュタインマンの企業倫理論において重要なのは、企業責任は与えられた状況のなかで何を意味するのかということについて、企業がどのようにコンセンサスを導き出すのかということである。

シュタインマンは、企業倫理の事例として、プーマ社の事例を取り上げた。シュタインマンは、プーマ社の倫理マネジメントのシステムの特徴は、利害関係者との対話であるという。

シュタインマンは、企業の行動規範は、最終的なコミットメントのリストとして理解されるべきではなく、むしろ、その企業の、さらには世界中のその企業の仕入れ先の、そして系列販売店の、社会的および環境的基準を改善するための継続的な学習過程の基盤として明確に理解されるべきであるという。シュタインマンは、プーマ社が、企業倫理をマネジメント過程に統合し、それを継続的に改善することを試みたことを評価する。

またシュタインマンは、企業倫理を「理性の規則」の重要な一部であると捉えた。なぜならシュタインマンは、理性の規則が十分に展開されず、そして生活の規範的な一部として支持されない社会においては、プラグマティックな正当化は不可能であると考えからである。そして同時に、シュタインマンは、企業が利害関係者との間で議論を行う際、最終的に妥当な議論とみなすことができるのは、経験に先立つ条件についての議論ではなく、感覚経験に基づく特性についての議論であるという。シュタインマンらは、「理性にかなった議論 (rationale Argumente) を経た、すべての関係者の自由なコンセンサスとしての平和のみが、ポスト伝統的社会においては、利害と価値のコンフリクト (Interessen- und Wertkonflikte) の場合における倫理的目標として理解されうる」(Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] S.149.)と考える。このような点からも、シュタインマンの企業倫理論において、企業対話が「理性的な対話」と呼ばれる理由が伺えるであろう。

シュタインマンは、プーマ社が多国籍企業であるがゆえに、プーマ社の企業倫理政策を支える中心的な価値のうちのどれが、普遍的に受け入れ可能であると考えられることができるのか、そして文化間ではどの点に潜在的なコンフリクトが生じるのか、という問題があると指摘する。シュタインマンは、文化的な差異を考慮しなければならないという。シュタインマンは、企業倫理は、孤立して運用されてはならず、それは、道徳的基盤 (実践理性もしくは文化理性) に基づき、コンフリクトの平和的解決を通じて、人々の協働の状態の改善に向けられるべきであると唱える。シュタインマンの企業倫理論においては、企業は、利害関係者のもつ、特別な伝

統的な価値観や、人々のマインドのなかにある規範のようなソフトな事実を重視し、そのうえで、利害関係者との企業対話を実践しなければならない。

謝辞：本研究は、JSPS 科研費 JP18K01756（「ドイツのシュタインマンの企業倫理論に関する研究—企業対話に注目して—」）の助成を受けたものである。

参考文献

- Gasser, U. [2007] : *Responsibility for human rights violations, acts or omissions, within the 'sphere of influence' of companies*, in: The Berkman Center For Internet & Society at Harvard Law School, Research Publication, No. 2007-12.
- Gethmann, C. F. [1987] : Letztbegründung vs. lebensweltliche Fundierung des Wissens und Handelns, in: Forum für Philosophie Bad Homburg (Hrsg.) : *Philosophie und Begründung*, Frankfurt, M. Suhrkamp, S.268-302.
- Habermas, J. [1981] : *Theorie des kommunikativen Handelns, Band I, Handlungsrationality und gesellschaftliche Rationalisierung*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt am Main.
(ハーバーマス, ユルゲン [1985] : 『コミュニケーションの行為の理論 (上)』 河上倫逸 / M. フーブ
リヒト / 平井俊彦 (訳), 未来社。)
- Homann, K. / Blome-Drees, F. [1992] : *Wirtschafts- und Unternehmensethik*, Vandenhoeck & Ruprecht, Göttingen.
- Janich, P. [1992] : Die methodische Ordnung von Konstruktionen. Der radikale Konstruktivismus aus der Sicht des Erlanger Konstruktivismus, in: Schmidt, S. J. (Hrsg.) : *Kognition und Gesellschaft*, Frankfurt, M. Suhrkamp, S.24-41.
- Kambartel, F. [1989] : Vernunft: Kriterium oder Kultur? – Zur Definierbarkeit des Vernünftigen, in: Kambartel, F. (Hrsg.) : *Philosophie der humanen Welt*, Suhrkamp, Frankfurt am Main.
- Kersting W. [2002] : *Kritik der Gleichheit, Über die Grenzen der Gerechtigkeit und der Moral*, Velbrück Wissenschaft, Weilerswist.
- Lorenzen, P. [1987] : *Lehrbuch der konstruktiven Wissenschaftstheorie*, BI-Wissenschaftsverlag, Mannheim, Wien, Zürich.
- Lueken, G.-L. [1992] : *Inkommensurabilität als Problem rationalen Argumentierens*, Fromann-Holzboog, Stuttgart-Bad Cannstatt.
- Margolis, J. D. / Walsh, J. P. [2003] : Misery Loves Companies: Rethinking Social Initiatives by Business, in: *Administrative Science Quarterly*, Vol. 48, No. 2, pp. 268-305.
- Mittelstraß, J. [1989] : *Der Flug der Eule. Von der Vernunft der Wissenschaft und der Aufgabe der Philosophie*, Frankfurt, M. Suhrkamp.
- Schneider, J. [1990] : Unternehmensethik und Gewinnprinzip in der Betriebswirtschaftslehre, in: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung*, 42. Jg., S.869-891.
- Sen, A. [2009] : *The Idea of Justice*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge / Massachusetts.
(セン, アマルティア [2011] : 『正義のアイデア』 池本幸生 (訳), 明石書店。)
- Steinmann, H. [2009] : Éthique d'entreprise et pratique managériale - Réflexions sur le cas PUMA, in: Kalika, M. (ed) : *Les Hommes et le Management : des Réponses à la Crise, Mélanges en l'honneur de Sabine Urban*, Economica, Paris.

- Steinmann, H. [2010] : Corporate Ethics and Business Practice - Reflections on the PUMA Case -, in: *Jahrbuch für Recht und Ethik, Annual Review of Law and Ethics*, Band 18.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1994a] : *Grundlagen der Unternehmensethik*, 2.Aufl., Stuttgart.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1994b] : Unternehmensethik - Ein republikanisches Programm in der Kritik, in: Forum für Philosophie Bad Homburg, Blasche, S. / Köhler, W. R. / Rohs, P. (Hrsg.) : *Markt und Moral. Die Diskussion um die Unternehmensethik*, Bern / Stuttgart / Wien.
- Steinmann, H. / Löhr, A. [1996] : A Republican Concept of Corporate Ethics, in: Urban, S. (ed.) : *Europe's Challenges. Economic Efficiency and Social Solidarity*, Wiesbaden.
- Steinmann, H. / Zerfuß, A. [1996] : Republikanische Unternehmensethik und katholische Soziallehre, in: Brieskorn, N. / Müller, J. (Hrsg.) : *Gerechtigkeit und soziale Ordnung. Für Walter Kerber SJ*, Freiburg im Breisgau / Basel / Wien, S.83-104.
- Wohlrapp, H. [2008] : *Der Begriff des Arguments*, Königshausen & Neumann, Würzburg.
- Zadek, S. [2004] : The Path to Corporate Responsibility, *Harvard Business Review*, Vol. 82, no. 12, pp. 125-132.
- 岡本人志 [2011] : 『企業行動とモラル』, 文眞堂。
- 梶脇裕二 [2014] : 「企業経営における普遍主義と文化主義の相克を超えて—コミュニケーション共同体としての組織観とディスコース分析の意義—」, 『経営学論集』(日本経営学会) 第84集。
- 高見直樹 [2008] : 「「経営者の社会的責任」論批判と企業倫理論の構想—シュタインマンの見解について—」, 片岡信之／海道ノブチカ (編) 『現代企業の新天地—企業と社会の相利共生を求めて—』, 千倉書房。
- 竹田青嗣 [2010] : 『完全解説 カント『実践理性批判』』, 講談社。
- 中岡成文 [2018] : 『増補 ハーバーマス コミュニケーション的行為』, 筑摩書房。
- 廣松渉／子安宣邦／三島憲一／宮本久雄／佐々木力／野家啓一／末木文美士 [1998] : 『岩波 哲学・思想事典』, 岩波書店。
- 松田健 [2010] : 「ドイツの企業倫理」, 佐久間信夫／水尾順一 (編) 『コーポレート・ガバナンスと企業倫理の国際比較』, ミネルヴァ書房。
- 松村明 (監修) [1998] : 『大辞泉』増補・新装版, 小学館。
- 万仲脩一 [2004] : 『企業倫理学—シュタインマン学派の学説—』西日本法規出版。
- 山縣正幸 [2007] : 『企業発展の経営学—現代ドイツ企業管理論の展開—』千倉書房。

Horst Steinmann's Theory of Business Ethics and the PUMA Case: Focusing on Dialogue-oriented Corporate Communications

Naoki TAKAMI

Abstract

This study examines Horst Steinmann's business ethics. One of Germany's most representative researchers, his business ethics owes much to the philosophical works of the German school of "Methodological Constructivism", which has developed further to what is now called "Methodological Culturalism".

In Steinmann's view, corporations themselves must try to find some rules which are adequate to solve conflicts caused by their strategy. The PUMA case is a good example for this idea of business ethics. One outstanding feature of PUMA's system of ethics management is a stakeholder dialogue.