

## 企業倫理と企業行動 —イギリスにおける取り組みとBPの事例—

### Business Ethics and Corporate Behavior

:An Approach to Business Ethics in the UK and Case Study on BP p.l.c.

矢 口 義 教

YAGUCHI Yoshinori

#### 1. はじめに

近年のイギリスは「CSR先進国」と呼称されるように、同国企業の社会的な評価は極めて高くなっている。『ニューズウィーク』が毎年発表する「世界企業ランキング」(Newsweek Global 500, 2005)においても、上位100社中35社がイギリス企業によって占められているほどである。同誌のランキングは「財務」項目と「社会的責任」(CSR)項目によって構成されており、イギリス企業のCSRに対して極めて高い得点が付与されている<sup>1</sup>。CSR項目は、企業統治と3つの倫理的課題事項(従業員、社会、環境)によって構成されていることから、イギリス企業は企業統治と企業倫理において高い評価を受けているといえる。

企業倫理の枠組みは、水尾によれば、「予防倫理」と「積極倫理」によって構成されている(水尾, 2003, 14-15頁)。予防倫理とは、社会に対してネガティブな影響を与える倫理行動違反を未然に防ぐこと、すなわち企業不祥事を防ぐことが意図されている。また、積極倫理とは、社会の福祉や健全な成長を積極的に促進することが意図されている。本論文では、このような予防倫理と積極倫理、それらの自主的・自発的な発揮という視点で企業倫理を捉えている。とりわけ欧州では、持続可能な発展は、経済・社会・環境という「トリプル・ボトム・ライン」の発想に基づいているが(藤井, 2005, 20-21頁)、企業不祥事の防止や社会・環境にポジティブな影響を及ぼす企業倫理は、持続可能な発展を支える大きな一因にもなっている。

本論文では、上記の枠組みに基づき、高い評価を受けるイギリスの企業倫理について、その歴史的側面、実際の企業での実施状況(企業倫理の制度化)<sup>2</sup>、教育・訓練などを中心にその特質を明らかにしていきたい。なお、本論文では、石油産業とりわけBPを考察事例の中心に据えている。イギリスは世界の3大スーパー・メジャーのうち、ロイヤル・ダッチ・シェル(以下シェル)とBPの2社の本拠地であり、石油産業が同国の基幹産業の1つになっている。また、石油産業は、過去に環境問題や人権問題など多くの非倫理的な

やぐち よしのり(経営情報学科)

行動を惹起してきたため、企業倫理の重要性が強く要求される産業の1つであり、BPはそれに先駆的に取り組んできた企業としても知られている。このようなことから、本論文ではBPの企業倫理を中心に考察していく<sup>3</sup>。

以下では、イギリスの企業倫理の歴史、BPの事例を中心とした企業行動基準の動向および企業倫理推進体制、そして企業倫理教育の順に考察をすすめ、最後にイギリスの企業倫理についての含意を提示する。

## 2. イギリスの企業倫理の歴史

### 2-1. 企業倫理に対する社会的な背景

イギリス企業の倫理的活動は、古くは19世紀末から20世紀初頭に活躍したクエーカー教徒（Quaker）の企業家に見出すことができる。当時のクエーカー企業家としては、バークレイズ銀行（Barclays）、キャドベリー（Cadbury）、ラウントリー（Rowntree）など今日でもイギリスを代表する企業が少なくない（山本, 1994, 73-75頁）<sup>4</sup>。彼らは、「正義の道」や「博愛主義」に基づく職業倫理感を有し（山本, 1994, 77頁）、従業員への福利厚生、禁酒運動、労使協調、ガーデン・ビレッジ（公益信託）など（岡村, 2004, 61頁）、企業の社会的責任を自覚し企業倫理を実践していたといわれている。しかし、このような取り組みは、「暗黙的なCSR」（implicit CSR）ともいわれるように経営者による自主的かつ暗黙的な取り組みであり、企業倫理が制度化・明示化されている今日の状況とは異なっていた（Moon, 2005, pp.51-66）。

イギリスにおいて企業倫理が社会的な要請となり、企業に対する制度化圧力および企業側の制度化努力が見られるようになるのは1980年代以降である（Mahoney, 1990, pp.45-47）。産業分野としては、タバコ、アルコール、化粧品、製薬など動物実験や健康被害を及ぼす産業に対する批判が集まったほか、政治関係から生じる人権問題についても社会的な批判が高まった。とくに旧イギリス領の南アフリカや旧ローデシア（現在のジンバブエ）における人種差別問題の関係から、そのような国々と取引や投資関係を持つ企業に対して展開された。そして、サッチャーリズム以降急速に悪化した失業率や都市問題<sup>5</sup>、および80年代中葉以降の相次ぐ企業不祥事<sup>6</sup>は、企業倫理に対する社会的な関心を本格的に高めることになった。

このような背景から、イギリスでは企業倫理の確立に対する取り組みが行われていくが、これには企業や産業だけでなく、政府、証券市場、NPOなどあらゆる側面から制度化努力がなされた。

### 2-2. 企業・産業レベルでの取り組み

企業・産業レベルでは、失業問題に対する取り組みとして企業倫理が実施されていくことになった。図表1は1980年代の主要先進諸国の失業率推移を表している。ここから、80年代のイギリスでは、失業率がOECD各国のなかで最も高く、一時11.2%にも及んでい

たことが分かる。高失業率は、単に失業者の増加を意味するだけでなく、治安の悪化など都市の荒廃も生じせしめたため、イギリスでは失業問題が極めて大きな社会的課題事項となっていた。

当時、失業問題の解決に大きな役割を担ったのが、イギリス産業連盟（Confederation of British Industry, 以下CBI）であり、産業レベルでの企業倫理への取り組みが行われた。CBIは「CBI特別プログラム・ユニット」（CBI Special Program Unit）というタスク・フォースを設置し、政府の「労働力供給推進委員会」（Manpower Service Commission）と協力して、職業訓練スキームに対して施設や資金を提供したり、失業者に対する職業訓練や就業機会の提供に努めたという（Moon et al, 1985, pp.133-137）。また、82年には地方都市における起業振興や都市振興を目的として「地域における事業」（Business in the Community, 以下BITC）も設立しており、同組織は、今日では800を超える企業が加盟する大規模なCSR促進組織となっている（BITC Homepage）。イギリスの失業問題や都市問題の解決にどれほどの寄与があったかを述べることは困難であるが、CBIという経営者団体が企業倫理を認識するようになったことは注目すべきであろう。実際、90年代以降、企業行動基準の策定、社会的責任委員会の設置、CSR報告書の発行など企業倫理の制度化が進展したことを考慮しても、失業問題への取り組みがイギリス企業の倫理行動の第1歩ということができよう。

図表1：1980年代の主要先進国の失業率推移

	1980年	1985年	1986年	1987年	1988年	1989年	1990年
イギリス	6.4	11.2	11.2	10.3	8.5	7.1	6.9
フランス	6.3	10.2	10.4	10.5	10.0	9.4	9.0
ドイツ	2.9	7.2	6.4	6.2	6.2	5.6	5.1
日本	2.0	2.6	2.8	2.8	2.5	2.3	2.1
アメリカ	7.0	7.1	6.9	6.1	5.4	5.2	5.4
OECD平均	5.1	7.8	7.7	7.3	6.7	6.2	6.0

出所：Simon, 1992, p.187を基に作成。

### 2-3. 政府その他からの制度化促進

政府による企業倫理の制度化促進については、1997年のブレア労働党政権の発足とともに顕著になってくる。しかし、1970年代と比較的早い時期に従業員の問題を中心に倫理的な項目についての法制化が行われている（労働政策研究・研修機構, 2007, 68-73頁）。70年の「均等賃金法」、75年の「性差別禁止法」、および76年の「人種関係法」により、従業員の待遇において性別や人種によって差別することが禁止され、公平な取り扱いが求められるようになった。また、74年には「職場等安全衛生法」により、現場作業に従事する人々の健康、安全、厚生について一定の基準が設けられた。

ブレア政権以降では、上記のような従業員の人権や健康・安全に関する事項だけでなく、図表2にも見られるように、幅広く企業倫理の制度化促進政策が実施されることになった。

まず、98年にはBCCIなどの企業不祥事を受けて、内部告発により未然に不祥事を防ぐことの重要性が認識され、内部告発者の保護規定を盛り込んだ公益情報開示法が制定された。そして、2000年以降CSR政策として企業倫理の制度化促進が活発化することになる。同年の年金法改正は、年金基金に対して社会的責任投資（Socially Responsible Investment, 以下SRI）を間接的に義務づけ、SRIを呼び込むことを目的として企業倫理の制度化が促進されたという（出見世, 2003, 91頁）。2001年には旧DTI（貿易産業省）においてCSR担当大臣が設置され、経済政策にCSRが明確に位置づけられるようになった。

さらに、2002年には、企業が負う責任の特定、情報開示、罰則を定める「企業責任法案」（Corporate Responsibility Bill）が提出され、また2004年にはCSR情報の開示を義務化する「事業・財務レビュー」（Operation and Financial Review, 以下OFR）も提出された。これらの法案は、企業倫理を強制する性格を有するものであり、イギリス産業界の「自主規制の伝統」に反することから法制化にまでは至らなかった。しかし、2006年の新会社法の施行にともない、第172条において「取締役によるステークホルダーの利益考慮義務」が明文化されたことにより、一部法制度のなかに企業倫理が含まれるようになっていく（杉浦, 2007, 212-214頁）。

図表2：ブレア政権以降の企業倫理促進政策

1998年	公益情報開示法
2000年	年金法改正
2001年	旧貿易産業省(DTI)内にCSR担当大臣を設置
2002年	企業責任法案提出(未成立)
2004年	事業・財務レビュー(OFR)によるCSR情報の開示義務化案提出(未成立)
2006年	新会社法の成立:ステークホルダーの利益考慮義務化の明示

その他の取り組みとしては、86年に企業倫理研究所（Institute of Business Ethics, 以下IBE）が企業倫理の確立を目指して設立され、調査、コンサルタント、研修・訓練などに中心的な役割を果たしている。また、91年にはロンドン証券取引所とフィナンシャル・タイムズが、“FTSE 4 Good Index”を作成し、SRIの投資対象として企業倫理に積極的に取り組む企業を指数化し選抜している。さらに、99年には社会倫理説明責任研究所（AccountAbility, 以下AA）が、“AA1000”という持続可能性報告書の作成についての世界初の規格を公表している。

このように、イギリスでは80年代以降、企業倫理に対する社会的な関心が高まったが、その取り組みについても企業のみならず、政府、証券市場などあらゆる側面から企業倫

理の制度化促進が見られている。これは、同国において企業倫理に対する社会的な要請がいかに大きいかを示しているといえよう。

### 3. 企業行動基準の動向

#### 3-1. BPのグループ価値

イギリスでは、2001年末時点でFTSE100社のうち約80%におよぶ企業がCSR報告書を発行しており（DTI, 2001, p.3）、そのような企業の多くは企業行動基準（Code of Conduct）を設定しているという（出見世, 2007, 217頁）。クレーン（Crane, A.）らによると、イギリスの典型的な企業倫理の取り組みは、①使命・価値の表明と行動基準の策定、②通報・相談制度、③倫理委員会、④倫理教育・訓練、⑤説明・報告とされている（Crane et al., 2003, p.143）。①と⑤に限って見ても、主要上場企業の80%において制度化されていることから、クレーンらの指摘とも整合的である。

BPにおいてもグループ価値（Group Value）を基礎に企業行動基準が設定されている。グループ価値は、「パフォーマンス」（Performance）、「人々と能力」（People and Capacity）、「健康・安全・セキュリティ・環境」（Health, Safety, Security and Environment, 以下HSSE）、「外部との関係」（External Relationship）の4項目によって構成されている（BP, 2004, p.10）。

パフォーマンスとは、法令遵守と高い倫理観に基づく行動を示している。つまり、業績を表すパフォーマンスではなく、法令遵守と倫理的行動の達成がここでは問われている。また、高い成果を達成し続けるための継続的な改善とパフォーマンスを毀損するリスクの認識も強調されている。人々と能力においては、従業員の待遇について述べられている。具体的には、従業員の能力を向上させる教育・訓練、報酬制度、エンプロイアビリティの獲得などについてであり、このような待遇が性別や人種などの差別なく能力に応じて公正に行われることが強調されている（BP, 2004, p.10）<sup>7</sup>。

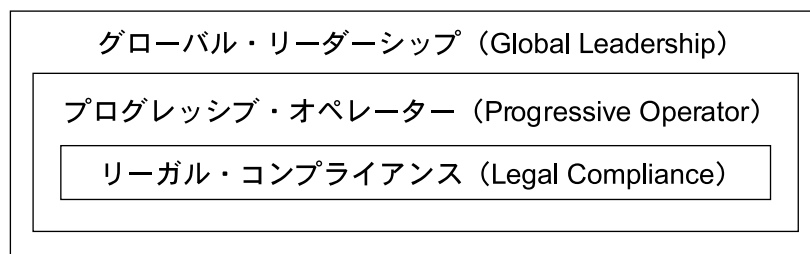
HSSEは、従業員の健康や安全、環境問題について定められている。石油産業は、採掘プラントでの火災など従業員が危険に曝されることがしばしばあるため、そのようなリスクをいかに排除し、従業員を保護するかが大きな課題となる（Woolfson et al., 2005, pp.15-17）。また、HSSEには環境的に優れた操業も意図されており、環境被害の防止のほか、エネルギー効率の伸張や環境トレード・オフの克服などが明記されている。最後に、外部との関係については、本国および進出先国での社会との関係について、ポジティブな影響を与え、企業と社会の共生を図っていくことが述べられている。また、それを達成するために、人権の尊重や産出国における権力との癒着・腐敗を防止するための透明性の向上が社会の発展に大きな役割を担う。

#### 3-2. BPの企業行動基準

グループ価値に基づき、BPは行動基準を策定している（図表3）。「リーガル・コンプ

ライアンス」とは、パフォーマンスとも関係しており、グループ従業員が法律を遵守することを義務づけるものである。また、リーガル・コンプライアンスは同社の行動基準の基礎であり、前述の予防倫理に相当している。「プログレッシブ・オペレーター」とは、人々と能力、HSSE、外部との関係についての行動基準が示されており、ここでは法令違反には該当しない非倫理的行動の防止ならびに環境問題や社会に対する積極的な貢献という、予防倫理および積極倫理双方の性質を有する事項について示されている。そして、「グローバル・リーダーシップ」とは、BPだけではコントロールできない地球環境問題、エネルギーの安定供給、経済面での南北格差の解消など、地球レベルでの課題事項の解決において積極的なリーダーシップを果たすというものであり、積極倫理の側面が強く表れている。BPの従業員は、このような枠組みに従い行動することが求められているのである。

図表3：BPの企業行動基準



出所：BP, 2004, p.11.

このように、BPではグループ価値を策定し、それを企業行動基準において3つの局面に分類して、社会的な責任を履行しようとする姿勢が見て取れる。また、行動基準は、予防倫理を基礎に積極倫理へと発展するものであり、法令遵守といった基礎的責任の重要性も認識されていることを示している。以下では、このような企業行動基準を実行するための企業倫理推進体制について、引き続きBPの事例を用いて考察する。

#### 4. 企業倫理の推進体制

##### 4-1. BPの企業倫理推進体制の概要と問題点

FTSE100に名を連ねるイギリス企業の多くは、企業倫理を推進するための何らかの組織・管理体制を構築し、その制度を公表している。取締役会における倫理委員会、ISO14001対応の環境マネジメント・システム (EMS)、倫理担当部署や内部通報制度、CSR報告書の発行などである。

このような取り組みは、企業の自発性に依拠していることも特徴的である（出見世, 2007, 219-221頁）。アメリカでは企業改革法などによって、内部統制を企業に強制するのに対して、イギリスは「遵守するか、説明せよ」という「ソフト・ロー」が主体となっている<sup>8</sup>。しかも、企業統治についてはソフト・ロー的なアプローチが見られるものの、

CSRや企業倫理については明確な規定はない。AAなどの規格や年金法改正によるSRI促進など、企業倫理の制度化促進がなされているが、これらは「要請」であり「規制」としての性格ではない。つまり、イギリス企業は企業倫理に対する社会的な要請を受けて、その制度化に自主的かつプロアクティブに取り組んでいると考えられる。

BPの企業倫理推進体制は、内部統制については取締役会が継続的な見直しに責任を負うという統合規範やターンブル報告書の勧告を受け入れており、内部統制という点については一定程度ソフト・ロー的な側面が見られる。しかし、それ以外の企業倫理推進体制は、同社の行動基準に基づき、またそれを遵守するために自主的に制度化されたものである。例えば、非業務執行取締役（NED）のみによって構成される「安全性・倫理・環境保証委員会」（the safety, ethics and environment assurance committee, 以下倫理委員会）、ヘルプ・ライン、行動基準の実施状況の調査やAA1000などの認証取得を目的とするコンプライアンス・倫理部門の設置などである。CSR報告書の発行においても、AA1000やGRIガイドラインに基づくだけでなく監査法人による監査意見も付されている<sup>9</sup>。このように企業倫理の推進体制が制度的に確立され、また前CEOブラウンの巧みな訴求行動により、BPはイギリスを代表する企業倫理の優等生として極めて高い評価を受けてきた（矢口, 2008, 200-205頁）。

しかし近年では、BPは2つの大きな倫理的な問題を惹起している。まず、2005年のテキサス・シティ精油所における火災事故であり、15名の死亡者、150名以上の重軽傷者を出す大惨事となった。ついで、2006年には、アラスカにおいてパイプラインが老朽化により破損し、80万リットルにおよぶ原油が流出し環境被害を生じることになった。前述のとおり、従業員の安全や環境問題は、HSSEとしてBPのグループ価値および行動基準となっているが、このような事態は安全性リスク、環境リスクの認識や管理の不十分さを露呈するものであった。つまり、企業倫理の制度的な確立とは異なり、倫理的課題事項の日常業務への統合が不十分な状況が明らかになったのである。

#### 4-2. 新たな企業倫理推進体制の構築

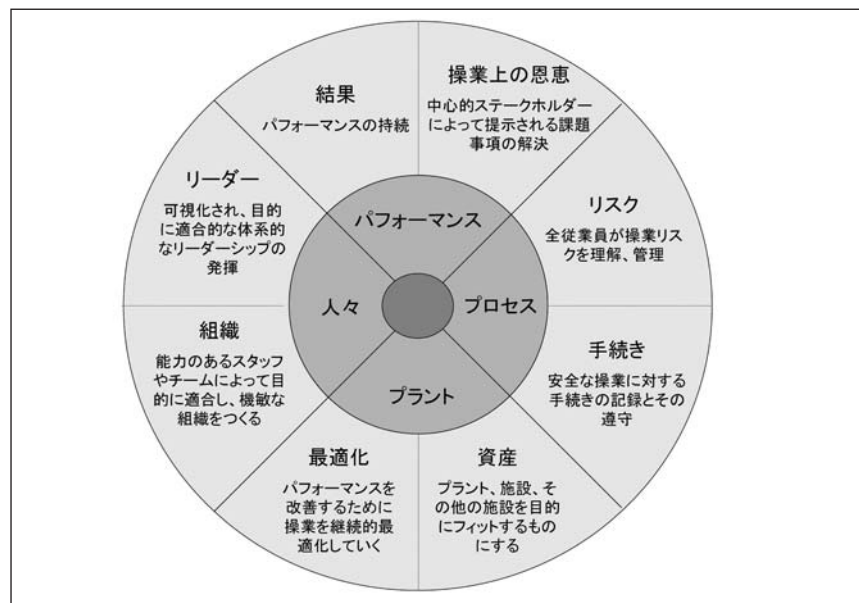
企業倫理推進体制の不備を受けて、BPでは「新操業マネジメント・システム」（new operating management system, 以下OMS）という新たな推進体制が構築されている（図表4）。

OMSの目的は、不十分であったリスク認識とその日常業務への統合である。現在、12の操業地域で導入されており、2010年までに全事業部門において導入されるという。OMSは、「プロセス」、「プラント」、「人々」、「パフォーマンス」の4つの局面によって構成される。

プロセスは、全従業員がリスクを認識し管理する「リスク」と、それを踏まえて安全な操業を確実にする「手続き」を示す。ついで、プラントとは、HSSEを確実にする「資産」（採掘・精製施設）の構築、および常に高いHSSEを達成するための継続的な改善を

図る「最適化」というハードの側面である。そして、このようなプロセスやプラントを実施するのが「人々」であり、特に管理者のリーダーシップの発揮や合目的に組織を構築していくことを示している。また、とくに上級管理者（senior business leader）とスタッフに対して、設備保持、操業、安全性などについて教育プログラムが実施され、OMS推進を担う人々の能力向上も合わせて盛り込まれている。そして、この3つの局面によって「パフォーマンス」が達成される。それはHSSEの向上という「結果」で表れ、一時的ではなく継続な向上が達成される。さらに、HSSEの向上により、ステークホルダーから提示される課題事項の解決にも寄与でき、「操業上の恩恵」ももたらされる。このように、BPではOMSの導入により、高いHSSE基準の達成を意図した取り組みがなされている。

図表4：OMSの全体像



出所：BP, 2007, p.9.

OMSの構築に加え、倫理委員会の役割の拡大も試みられている。倫理委員会は、3名のNEDによって構成される取締役会内委員会であり、HSSEおよび法令遵守に関する状況を監督する機関である（BP有価証券報告書, 2006, 111-112頁）。また、指名委員会や報酬委員会などと同様に業務執行取締役の監視・監督を担う機関であることから、企業統治においても大きな役割を担っている。このような機関は、BPの競合企業であるシェルにおいても「社会的責任委員会」（Social Responsibility Committee）や「企業課題および持続可能な発展担当取締役」（Director of Corporate Affairs and Sustainable Development）として設置され、イギリスの主要上場企業には何らかの形で存在することが多い。2005年まで、BPの倫理委員会を持った会議数は、最大で年4回と十分な時間が割かれておらず、業務執行取締役の監督の実効性が十分に確保されていなかった。それ



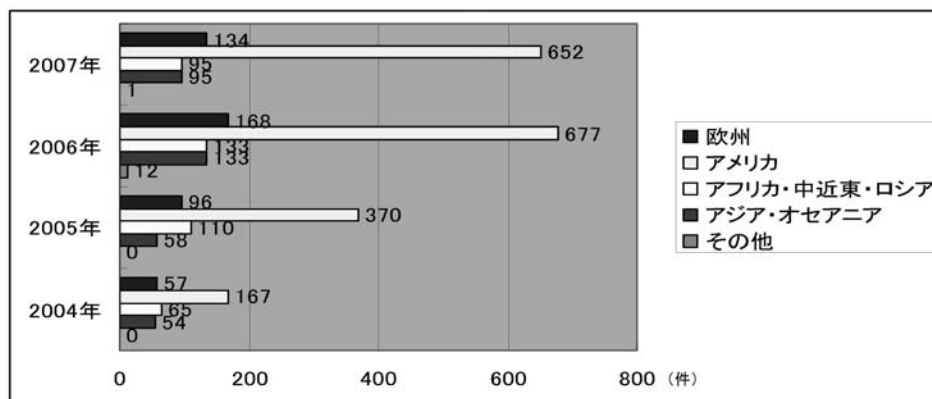
ゆえ、テキサス・シティやアラスカでのHSSE問題以降、倫理委員会は年間会議数を7回に増やし、業務執行取締役のHSSEに関する行動の精査が心がけられ、形骸化しつつあった機能の強化が図られている。

#### 4-3. ヘルプ・ライン：オープン・トーク

企業倫理の制度化において看過できない要素が、内部通報制度（ヘルプ・ライン）であろう。BPのヘルプ・ラインは「オープン・トーク」（Open Talk, 開かれた会話）として制度化されており、欧米での操業に携わる従業員のみではなく、全世界の従業員を対象とするグローバル・ヘルプ・ラインとして機能している。また、ヘルプ・ラインについても、イギリスの主要上場企業の多くで制度化されている。

BPのグループ価値と企業行動基準は、同社の従業員が各操業地域において何らかの選択を迫られた際の行動指針となる。そして、これらの行動基準に反する行動が見受けられた際には、オープン・トークを使って懸念を提起（Raising concerns）することができる。オープン・トークは、24時間・365日・多言語体制で運営され、マイノリティの意見も尊重される。また、提起された意見は、独立した機関で一端収集され、コンプライアンス担当責任者と倫理委員会へと報告される。

図表5：BPのオープン・トーク件数の推移



出所：BP, 2007, p.24.

図表5は、BPのオープン・トーク件数の推移を示している。基本的に年々件数は増加し、2007年には977におよぶ問題・懸念事項が提起されていることが分かる。欧米地域における活用が最も多いが、アフリカやロシアなどその他の地域からも多くの問題が提起されており、途上国操業においてもオープン・トークが積極的に活用されている。また、提起される課題事項としてはHSSEに関する事項が多く、オープン・トークの活用件数が増加するに連れて、BPでは法令違反および非倫理的行動による従業員の解雇件数が252人（2004年）から1472人（2007年）に増加している。これはオープン・トークが単に制度として存在しているだけでなく、日常の業務にフィードバックされていることを示し

ている。

このようにBPでは、社会的な要請に基づき企業倫理が制度化されているのだが、制度としての確立が必ずしも日常の操業へと統合されることを意味せず、HSSEに関する大きな問題を惹起せしめてしまった。しかし、OMSの構築や倫理委員会の機能拡大、さらにはオープン・トークの活用と日常業務へのフィードバックなど積極的な改善努力がなされており、企業倫理の再制度化が迅速に行われている。

## 5. 企業倫理の教育・訓練

上記では、イギリスにおける企業倫理の背景や歴史、BPの事例を用いることによって実際の企業行動について考察してきた。以下では、このような企業倫理に対して、イギリスではどのような教育・訓練がなされているかを若干ながら考察していく。

イギリスでは、1987年にロンドン・ビジネス・スクール（以下LBS）においてはじめて企業倫理がカリキュラムに取り込まれた。しかし、1980年代には企業倫理に対する社会的な関心が高まったのに対し、企業倫理教育に対する関心はアメリカと比較すると決して高くはなかったという。アメリカでは、すでに企業倫理に対する教育体制がつくられ、利用可能な情報や素材も整っており、充実したテキストが作成されていたのに対し、イギリスを含め欧州では、企業倫理教育に対する認識はあまり高くはなく、利用可能な教材についても不十分であったという（Mahoney, 1990, p.55）。

しかし、今日ではほぼすべてのビジネス・スクールにおいて、単体の企業倫理科目、もしくはCSR、企業と社会、企業統治などとの一連の単位とセットで企業倫理のカリキュラムが設置されるようになってきている（Lowly, 2003, p.7）。また、利用可能な教材について見ても充実してきており、BP、BAT、BA、テスコなど多くのケースがテキストに盛り込まれるようになってきている<sup>10</sup>。とくにLBSでは、企業統治研究所（Centre for Corporate Governance）において企業倫理研究が行われ、その研究が学生教育にフィードバックされているという。さらに、企業不祥事に関しても、その発生と予防について、全般的ではないもののビジネス・スクールがその責任を自覚し企業倫理教育が展開されているという（Powell, 2006, p.1207）。また、イギリスでは大学レベルの教育のほかに、A2レベルという日本の大学入学資格検定（大検）の企業経営科目の受験用テキストにおいても、企業倫理、企業の社会的責任、企業と社会などについて記述されており、高校レベルにおいても企業倫理に対する知識が学生に提供されている（出見世, 2008, 84頁）。

実務家に対する企業倫理教育・訓練に関しては、IBEを中心に行われている。企業倫理の研修については、取締役やスタッフだけでなく、一般の従業員も対象に行われ、初級からマスター・コースまで4段階ごとに1日コースの企業倫理研修が設けられている。なお、1人あたり150ポンドの参加料を支払えば誰でも基本的に参加することができる。研修の内容としては、①企業倫理の概念、②企業が倫理的になる方法、③企業倫理促進のためのプレッシャー、④社会的な課題事項についての思考方法、⑤倫理的なジレンマの特定と解

決、⑥企業が直面する近年の課題事項、⑦企業倫理の実践、という企業倫理の概念から実践的な側面まで包括的な研修が行われている（IBE Homepage）。またIBEは、ヨーロッパ企業倫理ネットワーク（European Business Ethics Network）と協力して、大学およびビジネス・スクールにおける企業倫理教育の促進も目的としており、教育方法（Teaching Methods）についての助言も行われている。

## 6. むすびにかえて

以上、本論文では、CSRにおいて高い評価を受けているBPを中心事例にイギリスの企業倫理について考察してきた。ここから指摘されることは以下のとおりである。

まず、イギリスにおける企業倫理の背景としては、企業不祥事だけでなく、失業問題や人権問題などの側面からも企業倫理に対する社会的な要請が高まり、それに対する取り組みも企業・産業レベルのみならず、政府や証券市場、NPOなど多方面から制度化努力が行われてきた。しかし、企業倫理の制度化については、あくまでソフト・ロー政策や社会的な要請を受けて、企業が自主的に制度化に取り組んでいることも特徴的である。ついで、近年のイギリス企業は、CSR戦略として積極倫理を優先して評価形成を意図しているように見えるが、ヘルプ・ラインや倫理委員会による監視体制の強化など予防倫理的な側面も重視されていることも分かる。しかし、そのような企業倫理の推進体制においては、倫理的な課題事項の日常業務への反映という点で問題を有していたことがBPの事例からも見て取れた。これはBPのみが有する問題ではなく、シェルやキャドベリーなどにおいても該当することから、イギリスの企業倫理が内包する問題の1つとも考えられる<sup>11</sup>。しかし、そのような倫理問題を改善しようとする再制度化が迅速に行われることも、イギリスの企業倫理の優れた点といえることができる。最後に、企業倫理教育に関しては、高校レベルから大学院に至るまで教育システムに組み込まれ、また実務家に対する研修も行われるなど、企業倫理の教育制度も充実してきている。

イギリス企業の目的は「株主利益の最大化」であり、会社法においてもそれが株式会社の第1の目的として明文化されている。これは「自己利益の最大化」と換言することができるが、近年では企業のステークホルダーに対する影響力の増大と、それにとまなない彼らからの要請も高まっている。これに呼応するかのようにイギリスの企業倫理も活発化しているが、決して自己利益の最大化が看過されているわけではなく、依然としてそれは第一義的なものである。つまり、イギリス企業の積極的な企業倫理への取り組みは、「啓発された自己利益」（enlightened self-interest）の獲得を目的としたものであり、イギリスではこの獲得が望ましいとされているようである（Ethical Corporation Homepage）。

## 【注】

- 1 同誌の評価では、イギリス企業は相対的にCSR項目の得点が高く、アメリカ企業は相対的に財務項目の点数が高い。つまり、アメリカ企業は財務的に優れているが、CSRに対する評価がイギリス企業よりも低いことは注目すべきであろう。詳細は、『ニューズウィーク日本版—世界企業ランキング—』（各年版）を参照されたい。
- 2 企業倫理の制度化とは、「訓練活動、倫理的行動の監査・評価の公式化された手続き、倫理的期待の不履行に対する懲戒的処置、倫理ホットラインや公式の倫理担当部署・役員や倫理的政策・手続きを設定および評価する職能横断的委員会の設置など」のことをいう（Weaver et al., 1999, pp.539-540）。
- 3 石油産業の非倫理的行動については、矢口（2008, 2009）を参照されたい。また、日本において、イギリスの企業倫理に関する研究では少なく、出見世（2003, 2007）の研究がある程度である。出見世の研究では、企業と社会との関係、企業倫理と企業統治、組織の整備状況など包括的な考察がなされている。しかし、企業倫理の歴史、具体的な企業倫理推進体制、企業倫理教育などについては十分な考察が行なわれておらず、本論文では、このような点を補うことができると考えている。
- 4 ラウントリーは、1988年にネスレ（Nestle）により買収されたため、現在は存続していない。
- 5 サッチャーリズムの政策、それ以降の失業率悪化や都市問題については、湯沢編著（1996）を参照されたい。
- 6 ギネス（Guinness）の株価操作やブルー・アロー事件などが有名である。これについては、今井（1989）を参照されたい。
- 7 BPでは「社会的包摂」（Social Inclusion）に基づき、マイノリティの公正な処遇が重視されている。実際に、女性や英米人以外の従業員の管理職への登用も積極的に行われており、2004年には、15%の管理職が女性で占められ、19%の管理職が英米以外の人々によって占められている。
- 8 本論文では、出見世が用いている「ソフト・ロー」という言葉を用いているが、研究者によっては、「ソフト・アプローチ」または「ソフト・レギュレーション」などを用いている。
- 9 GRIの“Global Reporting Guideline”によれば、BPの“Sustainability Report”は“A+”という高い評価を受けている。
- 10 Fisher et al.（2003）などを参照されたい。
- 11 シェルでは保有原油埋蔵量の捏造、キャドベリーにおいては食中毒などの企業不祥事が起きている。

## 【引用文献】

- BP(2004), "Sustainability Report 2004".
- BP(2007), "Sustainability Report 2007".
- Crane, A. and Matten, D.(2003), *Business Ethics : A European Perspective*, Oxford University Press, Oxford.
- DTI(2001), "Business and Society : Developing Corporate Social Responsibility".
- Fisher, C. and Lovell, A.(2003), *Business Ethics and Value*, Prentice Hall, Harlow.
- Lowry, D.(2003), "An Investigation of Student Moral Awareness and Associated Factors in Two Cohorts of an Undergraduate Business Degree in a British University : Implications for Business Ethics Curriculum Design", *Journal of Business Ethics*, Vol48 No.1, p.7.
- Mahoney, J.(1990), *Teaching Business Ethics in the UK, Europe and the USA : A Comparative Study*, The Athlone Press, London.
- Moon, J. and Richardson, J.J.(1985), *Unemployment in the UK : Politics and Policies*, Gower, Aldershot.
- Moon,J. (2005) , "An Explicit Model of Business-Society Relations" Habisch, A., Jonker, M. W. and Schmidpeter, R. ed., *Corporate Social Responsibility across Europe*, Springer, Berlin.
- Powell, S.(2006), "Spotlight on Laura D. Tyson", *Management Decision*, Vol44 No.9.
- Simon, D.(1992), "Labour Law and Industrial Relations", Michie, J. ed., *The Economic Legacy 1979 - 1992*, Academic Press, London.
- Weaver, G.R., Trevino, L.K. and Cochran, P.L.(1999), "Integrated and Decoupled Corporate Social Performance : Management Commitments, External Pressures, and Corporate Ethics Practices", *Academy of Management Journal*, Vol42 No.5.
- Woolfson, C. and Wooding, J. ed.(2005), *Corporate Social Responsibility Failures in the Oil Industry*, Baywood Publishing, New York.
- Newsweek Global 500*, New York, 2005.
- 今井澁 (1989) 「ブルーアロー事件は何を残したのか—英国シティで進む管理体制の見直し—」『エコノミスト』第67巻第47号、毎日新聞社。
- 岡村東洋光 (2004) 「J.ラウントリーの社会経済思想」九州産業大学経済学会編『エコノミクス』第8巻第3・4号。
- 杉浦安友 (2007) 「イギリス新会社法の下での取締役によるステークホルダー利益考慮義務化」松本恒雄・杉浦安友編著『EUスタディーズ4 企業の社会的責任』勁草書房。
- 出見世信之 (2003) 「イギリスの企業倫理と企業統治」中村瑞穂編著『企業倫理と企業統治—国際比較』文眞堂。

出見世信之（2007）「イギリスのコーポレート・ガバナンス」佐久間信夫編著『コーポレート・ガバナンスの国際比較』税務経理協会。

出見世信之（2008）「企業倫理・企業の社会的責任に関する英国の状況」組織学会編『組織科学』第41巻第4号。

藤井敏彦（2005）『ヨーロッパのCSRと日本のCSR—何が違い、何を学ぶのか—』日科技連出版社。

水尾順一（2003）『セルフ・ガバナンスの経営倫理』千倉書房。

矢口義教（2008）「企業戦略としてのCSR—イギリス石油産業の事例から—」経営学史学会編『現代経営学の新潮流—方法、CSR・HRM・NPO—〔経営学史学会年報第15輯〕』文真堂。

矢口義教（2009）「石油産業とCSR—イギリス石油産業におけるCSRの制度化—」明治大学情報基盤本部編『Informatics』Vol2 No.2。

山本通（1994）「英国クエイカー派の職業倫理と経済生活」神奈川大学経済学会編『商経論叢』第30巻第2号。

湯沢威編著（1996）『イギリス経済史』有斐閣。

労働政策研究・研修機構（2007）「労働政策研究報告書」第88号。

『有価証券報告書総覧 ビーピー・ピーエルシー』全国官報販売協同組合,平成18年12月版。

#### 【ホームページ】

Business in the Community (BITC) Homepage. <http://business-impact.org>

(2008年11月2日アクセス)

Ethical Corporation Homepage.<http://www.ethicalcorp.com> (2009年4月5日アクセス)

Institute of Business Ethics (IBE) Homepage. <http://www.ibe.org.uk>

(2009年7月10日アクセス)

(平成21年7月30日受付、平成21年11月9日受理)