

労働と倫理

『日本労働研究雑誌』編集委員会

労働や職業に倫理が要請されてくる背景と文脈，さらには企業，労働組合，公務員や専門職を含む働く人々があるべき行動への規律付けにむけていかなる課題に直面しているのか。この特集では，「労働と倫理」というテーマの下に，こういった諸点に関わる研究や取組の動向を紹介してみたい。

上記の趣旨にもとづいて，今回の特集では，岡本論文（「組織風土の属人思考と職業的使命感」），小河紹介（「企業の社会的責任と組織風土」），蔡論文（「専門職集団と組織」），後藤論文（「CSR（企業の社会的責任）と労働組合」），下井紹介（「行政法における公務員倫理法の位置づけ」），野尻紹介（「外資系企業の行動規範および流動的労働市場における人事戦略」）を掲載することとした。論文及び紹介のタイトルからも知られるように，今日労働と倫理とが関わりを持つ文脈は多様である。しかしなんとんでもこの「労働と倫理」というコンセプトからすぐに想起されるのは，近年多発している企業や公務員の不祥事であろう。

岡本論文によると，最近の産業不祥事は，懇談による上層部の意志決定によって起こっているものが多く，社会心理学的には，組織的違反行動と見ることができる。社会心理学を用いた実証研究では，組織における違反行動は，個人的違反と組織的違反に分かれ，両者は無相関である。つまり「個人的違反行動が減少する措置をとれば，組織的違反行動も減少するという認識」は，特段の裏付けを欠いたものだけということになる。このうち個人的違反は命令系統や諸規定の不整備によって，また組織的違反は主として組織風土の属人思考（本来「是々非々の判断＝属事的判断」をすべきところを「誰の提案か」という属人的情報を重視してしまう思考）によって規定されている。さらに組織的違反の防止に対してはノブリス・オブリジェ（高邁な使命感）の感覚が重要である。ノブリス・オブリジェは職業的自尊心と深く関わっているが，それは，職務的自尊心と職能的自尊心の二次元からなっている。このうち組織的違反を防止する可能性があるのは，職能的自尊心ではなく職務的自尊心であることが分析結果とし

て示されており示唆的である。

小河紹介も組織不祥事防止には，やはり組織風土作りが重要であることを論じている。昨今の企業不祥事では，自らの損得ではなく企業の利得を優先した「会社利型」や，無意識のうちに不祥事を起こしてしまう「無意識型」といった対応の難しいケースが出てきている。こうした不祥事をなくしていくには，社員にとっての「働きがい，やりがい」の時代的变化を見定め，これを増進する組織風土を作っていくことが有効である。そのためには仕事を通して得られた技能，経験を用いて，社員が社会への貢献を考えることである。これは社員にとって働く誇り，そうした環境を提供する企業への誇りにつながるため，職業倫理を高め，組織不祥事を防ぐ組織風土作りのヒントになるという。

「労働と倫理」への関心の高まりの背景には，高度な専門知識を保有し自由裁量性があるがゆえに内面規律が要求される専門職（＝プロフェッショナル）の内面規律の弛緩に関わる事件（公認会計士の粉飾決算事件など）の多発があると思われる。

蔡論文は，組織の中で働く専門職集団，なかでも科学者・技術者の組織内での態度や行動を理解・予測するためには，何より，科学者や技術者が同じ専門分野を共有することからできあがる共同体，つまり職業共同体というレンズが必要であることを強調する。つまり，科学者・技術者たちは一方で，雇用されている組織に所属しつつも，他方で，横断的に組織されている職業共同体にも同時に属している。この二重帰属から生じてくる二つの問題，具体的にいうと，組織への帰属から生じてくる組織への包摂と科学者としての役割と組織成員としての役割から生じてくる役割コンフリクトに焦点を当てながら，企業組織における人材マネジメントのあり方や，専門職集団と企業組織との望ましい関係を探った結果，科学者・技術者集団の持つ価値やニーズ，つまり専門分野への貢献，研究・開発の自律性と権威の尊重，専門家としての外部活動を認め，積極的に促すことが大切であることを主張している。

一方，企業の社会的責任について労働組合がどのよ

うに関与しているか、その現状把握とそのための今後の課題も整理しておく必要があるだろう。

後藤論文は、企業の社会的責任について労働組合がいかなるスタンスで、いかなる関与を行っているか、について調査データを踏まえて考察している。

連合総研が2005年に実施した企業アンケート調査では、6割強の企業が「不祥事の発生を未然に防ぐ」ことをCSRの取り組みの動機として挙げている。現状では、CSRは企業の自主的な取り組みとなっており、その実践は個々の企業によって様々であるが、法令遵守や環境といった分野に比べ、雇用・労働分野では遅れがみられる。もちろん労働組合においても、経済団体に少し遅れる形で連合や一部の産業別組織では、CSRの考え方、労働組合の役割などを提起しており、雇用・労働分野のCSRの重視、労使協議を通じた労働組合による積極的関与、企業別組合による企業行動のモニタリング、情報開示を求めることなどの必要性が盛り込まれてはいる。だが、個々の企業の取り組みをみると、雇用・労働の分野での情報開示は遅れており、CSRとしての認識も低い。こうしたことから、労組は企業とは異なる視点から、企業行動のモニタリングや雇用・労働に関わる情報の外部開示に、企業内の直接的なステーク・ホルダーとして関与していくことが課題とされている。また企業内労組の制約を克服するためにも産業別組織やナショナルセンターとの連携が必須であるとしている。

これまで、企業不祥事の背景や企業の社会的責任について収録論文・紹介の概要を紹介してみたが、以下の下井紹介は公務員倫理法の概要を、また野尻紹介は外資系企業の行動規範と人事管理の戦略について紹介を行っている。

下井紹介は、公務員倫理法の位置づけとその概要及び課題について行政法的な考察を行っている。国家公務員倫理法（以下「倫理法」）は、公務員倫理を正面から規律する法律として1999年に制定されたが、その背景には、度重なる公務員の不祥事があった。倫理法は、職員が遵守すべき三つの倫理原則を明示し、この三原則をふまえた具体的な行動基準は政令で定めることになる（国家公務員倫理規程。以下「倫理規程」）。また公務員倫理法は贈与等の報告義務と倫理法違反に対する措置を明示している。このように倫理法と倫理規程は相当に具体的なものだが、加えて審査会事務局

作成の「国家公務員倫理規程事例集」では、「いかなる行為が禁止されるか、多様な例を想定して一つ一つ検討」しているが、かような詳細な規律の存在は、公務員の倫理観や市民感覚の欠如の現れであるとされる。しかしながら、倫理法の実効性となると、倫理法の制定だけで不祥事の発生要因を除去することは難しいのも事実である。したがって不祥事や汚職等を生ぜしめる土壌そのものが改革されるべきで、その場合、公務員に一定の権限や裁量を認めつつも、その濫用を防止する制度の充実こそが肝要であり、倫理法もかかる行政基盤的制度の一環として位置づけられるとの見解を示している。この点は、これまでみてきた民間企業での組織風土の改革を主張している論文と通底するものであり示唆に富んでいる。

最後の、野尻紹介は、外資系企業が社員に課す価値観、及び流動的労働市場における外資系企業の人事戦略についてその特徴を簡潔に紹介した。日本では企業の社会的責任が厳しく問われているが、米国においてもエンロン社の不正事件があり、どの国においても企業は社会的責任を十分に果たしていないという結論を出しがちである。しかしながら、野尻紹介によれば、社員の言動を律すると、その規範を職場の日々の活動の中で愚直なまでに実践しようとする姿勢に、外資系の企業の日本での実例から学ぶべきことが多いという。第一は、外資系企業が社員に課す価値観である。つまり社員の行動規範を明示し、評価につなげている点である（①社員が遵守すべき価値観をわかりやすく説明する②管理職はロールモデルになることを要請される）。第二に、双方向コミュニケーションを重視し、社員の発言・参画を奨励する。第三に、流動的労働市場における外資系企業の人事戦略として、なにより Attract, Recruit, Develop, and Retain が人事制度の基本理念とされる。したがってその理念実現には、人事情報の外部への開示や外部への人事管理の透明化を担保することが求められ、ひいては企業の社会的責任につながる可能性は高くなるわけで、その意味で本特集の趣旨に照らして示唆的である。

本特集が、多発する企業不祥事の予防や企業の社会的責任のあり方を雇用・労働との関連で考える契機になれば幸いである。

責任編集 佐藤 厚・中窪裕也・室山晴美
（解題執筆：佐藤 厚）