

専門職倫理と企業倫理

山 口 厚 江

はじめに

1. 専門職の概念

2. 専門職と倫理

(1) 専門職の倫理とその内実

(2) 専門職団体

(3) 専門職の倫理的自律

3. 企業内専門職

(1) 企業内専門職の特性—行為・責任の方向性に関する独立専門職との相違—

(2) 専門職と企業との間の葛藤—「忠誠」概念の考察—

(3) 専門職倫理と企業倫理との統合

結

はじめに

高度に進展し複雑化した現代社会において、専門職はその中枢に必要不可欠な存在となっていることは否定できない。社会・産業が高度に発展すれば、そこに携わる知識・科学技術も必然的にそれに見合う水準が要求され、専門職に対しては、単純にその量・領域の拡大ばかりでなく、質の高度化および多様化が求められる。そしてそれは、専門職が負担すべき責任の拡大をも意味する。

しかし、専門的見地から意思決定を行い職務を遂行することと、所属組織体の要求との間に相反ないし矛盾・対立（以下、それらを葛藤とする）が生ずる可能性は否定できない。とりわけ、経済性・効率性を重視せざるを得ない企業に雇用される専門職は、深刻な課題と直面する可能性を持つ。すなわち、専門職における専門的意思決定の正当性根拠、さらには企業との関係が問われるのである。

本稿では、専門職の概念を整理し、専門的意思決定の正当性根拠を専門職倫理に求め、その内実・必要性を検討し、特に企業に雇用される専門的職業従事者について検討する。

1. 専門職の概念

「専門職」という語を使用する際、その周辺には、類似した概念ならびに用語の存在があり混乱が生ずる場合が多い。その理由として、専門職研究における定義の多様性、労働者に関する研究と比較しての専門職研究の少なさ、さらに、時代にもなう専門職の変容、すなわち就業形態の変化や、専門職務のさらなる専門分化、ならびに専門職の周辺またはその境界線上にある職業の専門職化現象による新たな職業の出現とその位置づけ等の問題がある。

専門職の概念は、イギリスおよびアメリカ社会で形成された“profession”の概念を前提とすることは周知されている。伝統的な専門職とは、古典的専門職または知的(learned)専門職と称される3つの職種、すなわち、聖職者、医師、弁護士を指す。それらは、“established profession”(確立された専門職)とも言われ、独立した(非雇用の)形態で契約を通してその専門職の行為対象(以下、単に対象という)と個別的に対応し、職業というよりむしろ高い社会的地位の表明¹であったといわれる。その後、社会・産業の発展とともに専門職は職業、すなわち生業として認知され、いずれの専門職も他の仕事と同様に一職業とみなされるようになってきたため、職業(occupation)一般の枠組みの中で研究が展開される。

1950～1960年代の欧米における専門職研究において、その定義の多様性は多くの研究者により指摘²されているが(図表-1を参照)、カー・サウンダースとウィルソン(Carr-Saunders, A.M. & Wilson, P.A.)等の研究に代表されるように、専門職の役割や機能について、非専門職と区別する特徴的要素を概念の構成要素として提示するものが中心的である³。すなわち、専門職の概念を

- ①長期的な訓練・教育を通じ、高度に体系化・理論化された知識・技術(rational body of knowledge)の修得
 - ②職業団体の構成員における国家または団体による資格認定の必要性
 - ③職業団体自体の組織化と組織維持のため、構成員における一定の行為規範(倫理綱領等)の保持
 - ④職務遂行の際、営利を目的とするのではなく利他主義(altruism)的動機を優先し公益の推進を目的とすることの必要性
 - ⑤高度の知識・技術を占有し、それにもとづく公益志向の結果としての高度の自律性(autonomy)や社会的権限の付与
- とするものである。

図表-1 プロフェッション定義

	理論的知識に基づく技術	教育訓練	能力がテストされる	組織化	行為の綱領	愛他的サービス	他人の事柄への応用	不可欠な公共サービス	ニティサンクション	ライセンスを通じてのコミュニケーション	明確な専門職クライアント関係	信託されたクライアント関係	公平なサービス	同業者への忠誠	明確な報酬	※範囲が明確	※自律	※標準化されない仕事	※地位の公的認識
Bowen	×		×	×	×														
Carr-Saunders & Wilson	×	×	×	×	×		×								×				
Christie		×			×		×												
Cogan	×					×	×												
Crew				×	×	×		×											
Drinker	×					×					×		×						
Flexner	×	×		×		×	×												
Greenwood	×	×		×	×				×										
Howitt		×	×		×	×					×								
Kaye	×		×	×	×														
Leigh	×	×																	
Lewis & Maude		×	×	×	×						×								
Marshall				×		×													
Milne	×			×	×	×		×											
Parsons				×					×	×									
Ross	×			×	×	×							×						
Simon		×	×		×														
Tawney			×	×	×														
Webbs							×						×		×				
Wickenden	×	×	×	×															
※L.D.Brandeis (1914)	×	×				×													
※J.G.Darley&C.G.Wrenn (1947)	×	×	×	×	×			×											
※P.Wright (1951)	×	×		×		×		×								×	×		×
※E.Meigh (1952)	×	×	×	×	×	×													
※M.Libermann (1956)	×	×		×		×		×								×	×		
※E.Gross (1958)	×			×				×					×					×	
※P.Donham (1962)	×	×	×	×		×													
※B.Berber (1963)	×			×		×									×		×		

出所：竹内洋「専門職の社会学」、『ソシオロジ』第16巻、第3号、1971年、48-49頁。

注：Millerson,G.の行った分類（*The Qualifying Associations*, London Routledge & K. Paul,1964）に竹内洋が付加（※印箇所）したものである。

その後、専門職の概念は、旧来から継承されるものとは必ずしも一致しなくなってきたことが多くの研究者により指摘されている。それは、経済・科学・技術等の高度の発展を背景に、外的要因および内的要因により専門職概念に変容が生じてきたためである。外的要因は、専門職を囲む社会環境の変化にともない、専門職が職務を遂行する事業形態の変化に起因する。独立個人就業形態（以下、そのもとで就業する専門職を独立専門職という）から集団就業形態を経て、大規模化・永続化を目的とする事業形態への移行にともない、組織体に雇用される就業形態の専門職（以下、組織内専門職という）が著しく増加してきたのである。また、内的要因は、社会の高度発展により専門的知識・技術に対する社会的需要が拡大されたことと関連し、専門職内部における質的多様化の要請に起因する。具体的には、専門的職務の専門分化（specialization）の進展であり、それにとまなう新たな専門的職業の派生、また、専門職として確立途上あるいは専門職との境界線上にある職業（emerging or marginal profession）⁴（以下、新興専門職とする）が専門職に接近し専門職としての地位を得ようとする動向（professionalization）である。特に技術系の応用分野においてこの現象は顕著であるといわれる。ヘンリー（Henry, N.）は「行政管理」の主題のもとで「『専門職業化』〔専門職化（＝引用者挿入）〕によって意味されるのは、ある集団のメンバーが保持する、一般に共有され、且つ認識されている知識と専門的意見の中核の進展である」⁵と述べている。古川安によれば、こうした専門分化の傾向は19世紀から顕著に現れており、この時代の相次ぐ専門的学会の創設はこれを反映しているという⁶。

時井聰は、わが国における専門職概念に関する規定を以下のように分類する。それは

①確立された専門職分析概念を継承する見解

②上記概念の内より中核的特質要素を析出し再規定する見解

i) 愛他的倫理および集合サービス志向を排除する立場

ii) 愛他的倫理および集合サービス志向の内実としての意味の転換を考慮する立場

iii) ヒューマン・サービス・イデオロギー的志向を基本とする立場

——⁷である。このうち、②の見解については「顧客と直接的な接触機会のほとんどない基礎的研究者（いわゆる知的・学問的研究職、learned profession）について、顧客との関係の不明確さなどの修正を加味する見解といえる。また修正を受けた専門職概念は、専門職従事者の活動・機能が、その保持する体系的・理論的知識に基づくことにより人類社会に多大な影響を及ぼすことを理由に、専門職に要請される職業倫理（専門職の中心的特質と考える）の捉え方の相違により3種のタイプに分派する」⁸と説明する。

このように専門職概念における最も基本的な要件の相違の出現、すなわち、専門職の概念に倫理（ethics）を必要とするか否かという議論が生ずることについては、各研究者が想定する職業の性格が異なるために生ずるものと考えられる。これは当該時代において量的に一定の比率を占めている職業を専門職研究の対象として選定するのが一般的であるこ

と⁹が理由に挙げられ、専門職概念の一般化・総合化は困難を要するであろう。しかし、専門職研究は、単に、それまで有効とされた概念を真っ向から否定し限界を指摘するものではなく、新たな分析視点の必要性を与え、拡大される専門職の責任についての再認識の不可欠性を示唆するものと思われる。

本稿では専門職を専門的職業として捉え、その範囲は、伝統的専門職に加え、新興専門職をも含むこととする¹⁰。ただし、①専門性を行使する対象を社会とすること、②公益志向性を理念として有すること——を必須条件とする。すなわち、高度の専門性を保持していても、特定個人を対象とした（限定された）利益に貢献するものは含めない。また、ある職業を専門職とみなしても、同一職業内の各個人における専門性の度合い（一定価値の内面定着化の度合い）について差異があることを認め、その職業の従事者すべてを専門職とはみなさない。

2. 専門職と倫理

通常、「行為」を実行する際の判断は、①行為の本質、②具体的状況、③行為に至る動機——を詳細に把握し決定されなければならない。専門職においても同様に、行為の本来的意味・目的・対象を正しく把握し、専門的考慮にもとづき意思決定を行い、専門的知識・技術をもって実行されなければならない。

その際、専門職が他の職業と決定的に異なる点は、例外的特殊権限が付与され、それが容認されていることである。例外的特殊権限とは、当該職務遂行にあたり、一定の資格要件等を充足する特定個人（本稿では専門的職業従事者とする＝専門職）に対してのみ、一般的には不可侵とされる領域への侵入を可能とするもの、または「制度化された逸脱行為」¹¹と理解する¹²。そして、例外的特殊権限の行使には、必然的に権威（authority）ならびに影響力（influence）が伴うため、社会に対して、当然、行為を正当化（justify）する根拠を必要とする。行為の正当化は、公正の基準が法律・社会通念において所与とした上で、ある行為を公正か否かを決定し得るものであることから、正当性の根拠は倫理に裏づけられていなければならないのである。すなわち、専門職は科学（science）・技術（art）における高度な専門性と、行為を正当化し得る厳格な倫理を体得し、公益的志向にもとづき活動を行うことを社会から信頼・承認されているがゆえに、例外的特殊権限が容認されるということに他ならない。

(1) 専門職の倫理とその内実

一般に、行為には結果責任が問われ、行為対象に対しては応答責任・説明責任が発生する。責任に関して、ウェーバー（Weber, M.）は、自己の価値の絶対性のみを尊重するた

め、客観的意味の存在を前提とする人間像、および自己の分別を欠く決断に専心する決断主義（者）の有する「心情倫理」（Gesinnungsethik）とは異なる「責任倫理」（Verantwortungsethik）を提唱する¹³。すなわち、自らが倫理的であると信ずる行為と他者に対する行為との間には、不可避である二重性が存在することを前提として、現実的な繋がりにおいて予見し得る結果に対しては、その行為に対する責任を果たす、という倫理的あり方を「責任倫理」とする。

片岡寛光は、任務から生ずるであろう正および負の効果を予測して最適判断を選択する際、理性、知識ならびに情報に関する問題は責任倫理によって果たされるとはするが、「任務責任」¹⁴の本来的意義である期待の実現は、自己の私的動機の抑制や期待の実現に相応するものへの昇華という手段に関して、心情倫理も無関係ではないことを述べている¹⁵。すなわち、心情倫理と責任倫理とを、同一であるものの二つの異なる側面として捉えているのである。そして、ある一定の規範に準拠して行われ、期待可能性が求められる任務責任、さらに行為責任には、その規範に対する準拠が義務として現れる時、そこに義務としての責任があり、義務を果たすことは不確実性の吸収であると責任の意義を述べている。

専門職の職務遂行には、例外的特殊権限、ならびに権威、影響力が必然的に付与されていることを考えれば、一般の行為に対する責任よりも大きな負担が義務づけられる。それは専門職の行為による正または負の影響が重大で広範囲におよぶ可能性が否定できないからである。とりわけ、非公益的志向行為の結果が社会に与える影響は深刻な被害となって現れることは明白である。そのため、行為の準拠規範、すなわち専門職における倫理（以下、専門職倫理という）は不可欠であり、それが専門職の意思決定や行為を正当化する根拠となるのである。

ウィットベック（Whitbeck, C.）は、専門職に課せられる倫理的要請には、「他者の福利の何らかの一面に対する責任と、その福利を増進するにあたって統合しなければならない知識と情報の複雑さとが結びついているというきわだった特徴がある」¹⁶と述べている。また、ハリス（Harris, C.E. Jr.）は、責任を負うべき行為に対する阻害要因として、①自己利益（self-interest）、②恐れ（fear）、③自己欺瞞（self-deception）、④無知（ignorance）、⑤自己中心性向（egocentric tendencies）、⑥顕微鏡的視野（microscopic vision）、⑦（権威の）無批判な受容（uncritical acceptance）、⑧集団的思考（groupthink）——¹⁷を挙げている。これらの阻害要因がいずれも専門職自身の内的要因であることは特徴的である。

（2）専門職団体

専門職には、専門職としての要件を取得、維持、さらには推進するために、独立専門職はもとより被雇用専門職にも、多くは、組織体の外部にその境界を超え横断的に組織される専門職団体（professional association）の存在が認められる。

専門職団体の機能は、外部に対しては、その専門職の存在・承認を仰ぐ主張、さらに社会的地位の維持・向上を図る手段の公表であると同時に、内部にあっては、当該専門職の養成、資格取得のための教育、資格付与、そして、同一専門職である構成員に対して社会的使命・責任の自覚とその目的達成のための自己訓練を促し、専門職としての意思決定・行為に一定の規律を与え、場合によっては懲戒に関与するものである。

ミラーソン (Millerson, G.) は専門職団体の機能を、直接的な目標となり得る一次的機能と、間接的な目標となり得る二次的機能とに分類し列挙している¹⁸。すなわち、一次的機能には

- ①組織化 (organize)
- ②資格付与 (qualify) (ただし、すべての団体が資格付与を目的としているのではない)
- ③ある主題の学習を推進し、そこから得られた情報の伝達 (further study of a subject and communicate information obtained)
- ④有能な専門職の登録 (register competent professionals)
- ⑤専門職行為における高い基準の促進と維持 (promote and preserve a high standard of professional conduct) (倫理綱領の真の必要性は、専門職の課せられた仕事に依存する。大規模な組織より個人として活動するところ、また、生活や財産と直接かかわっているところでは、公式の倫理綱領が有用であり、本質でもある)

——があり、一次的機能により派生する二次的機能を、

- ①専門職の地位の向上 (raise professional status) (専門職の地位の向上が、多くの専門職団体における中心的目標であるとするのは誤りである。地位の向上は一次的目的の結果であるにすぎない)
- ②専門職参入規制 (control entry to the profession)
- ③専門職と公衆の保護 (protect the profession and the public)
- ④会員のための利益集団もしくは圧力団体としての活動 (act as an interest, or pressure group, on behalf members)
- ⑤社会的活動ならびに専門職間の協力の促進 (encourage social activity and co-operation between professionals)
- ⑥福利厚生の供給 (provide welfare benefits)

——と示している。さらに、専門職団体をその性格により、

- ①特権団体 (the prestige association)
 - { 排他的特権団体 (the exclusive prestige association)
 - { 非選択的特権団体 (the non-selective prestige association)
- ②学術団体 (the study association)
- ③資格付与団体 (the qualifying association)

④職業団体 (the occupational association)

- { 協調団体 (the co-ordinating association)
- { 保護団体 (the protective association)

と大別して4つの類型が存在することを提示している¹⁹。

また、山田礼子は、グード (Goode, W.) によるアメリカにおける専門職団体の説明を引用している。それは「専門職業団体が組織化され、かつプロフェッション教育の内容および専門職業への参入資格の認定の規制は、専門職は自己規制的共同体ということに換言できる」(傍点は山口挿入) である。この「自己規制的共同体」については「通常、それは州の援助を得て、新しい成員を教育・訓練し専門職業への参入を認可する独占的権限を保持する。その専門性を保持しその質を維持するために、外部の干渉を受けず、自らの基準を認定し、その基準に沿って実践する。共同体の成員自らが職務履行に判断を下す権限を留保し、外部の介入を認めない。共同体自らのみが、成員の資格剥奪、処罰を決定する権限を持っている。従って倫理綱領を有すること、そして利潤非追求に根ざした利他主義と公益性がその共同体の拠り所であり、目的である」²⁰と説明している。これは、ディジョージ (DeGeorge, R.T.) の指摘とも関連するが(次項を参照)、社会に対し専門職団体が有する自律性を承認ならしめるものであり、専門職団体は非専門職団体が課している以上に高度の水準の規制を自らが課している(課すべきである)ことに依拠する。

(3) 専門職の倫理的自律

前項では、専門職団体の機能、性格を明らかにした。以下は、それにもとづき、さらに専門職の倫理的自律を解明するため、専門職団体が有する具象的特徴である組織による資格付与の権限ならびに教育訓練、そして倫理的自己規制——についてそれぞれ検討する。

第1の特徴について、諸外国ではミラーソンの分類に見られるような資格付与の権限は、その専門分野の専門職団体が有するのが一般的であるとされるが、専門職の歴史の浅い国および厳しい自主規制を求められる職種等においてはほとんどが国家の主導によって資格付与がなされている。わが国では国の法律にもとづいて、国あるいは国から委託を受けた組織体が個人の能力・知識を試験により判定し、特定の職業を営む(または職務を行使する)資格を与える、いわゆる国家資格として制度化されている。石村善助によれば、日本における専門職問題の基本的特徴は、ほとんどの専門職が国家試験制度のもとに置かれていることであるという。また、専門職団体による教育訓練は、資格獲得のための準備教育の実施もさることながら、資格獲得後の教育訓練による知識・技術の維持・向上を図る目的を持つことも認められる。これは専門職における社会的責任ともかかわるため、専門職団体自身の責任も問われるのである。

第2の特徴に関連した事項として専門職倫理の採択・保持と懲戒がある。通常、専門職

における倫理的行為規範は各専門職団体内に倫理綱領（行動憲章）として集約され、専門職に共通の目的・行為基準・倫理的自己規制を明確に提示する。その機能についてハリスは、「第1に、専門職の規定は、専門職の行動のための共通かつ合意された基準を提供する。そのような基準の存在は、専門職と公衆の双方に便益を与える〔——中略（引用者）〕。第2に、専門職倫理規定は、専門職がどのように改善されるべきかについての議論をするための視点を提供する〔——中略（引用者）〕。第3に、専門職倫理規定は、他人から規定に違反するよう強制されたときでさえも、専門職が専門職基準を厳守するのが正当であるという倫理的根拠を提供する」²¹と述べている。すなわち、第1は、専門職団体と社会との良好な関係の維持に機能すること、第2は、専門職自身の倫理的行動に有益であること、そして第3は、倫理的問題の発生の事前防止に有効であること——に相当する。

ディジョージは、専門職に対し自律を認めるべきだとする議論は、①専門職が修得した知識は、特殊的でかつ社会に有益である、②専門職が自ら課す基準は、社会が一般市民や非熟練労働者、ビジネスの世界の人々などに対して求める基準以上に厳しいものである——ことを前提とするものであるが、現実には、行動基準としての綱領は、単に、専門職であることの証明、新規加入者に対する宣誓、目指すべき理想の宣言、最低基準の列記、礼儀規定等、である場合が多いことを指摘し、専門職における自律の正当性を主張するのであるなら、以下の特徴を備えた綱領でなくてはならないと述べる。すなわち、

- ①規範的なものでなければならない（一般に公開されており、かつ他の規範より高次のものであると認められるものでなければならない）
- ②公益を保護するとともに、その専門職のサービスを受ける人びとの利益を保護するものでなければならない
- ③自己利益中心的なものであってはならない
- ④体系的かつ誠実なものでなければならない
- ⑤強制力を持ち、かつ実際にその効力が発揮されるものでなければならない（告発規定、罰則規定等）

——²²などがそれである。

「専門職団体の倫理綱領や指針に掲げられている規定は、その専門職に従事する人々に託される信頼を満たす際、何が必要であり重要であることを示すものである限り正当化される」²³ことを考慮すれば、倫理綱領の作成は慎重に行わなければならない。ただし、定められる規範は、通常、各種専門職（団体）の専門的見地により倫理綱領として制定されることから、当該要件に際して、各種専門職（団体）間に理解・見解の相違を契機として、その内容にも相違が生ずる可能性があることには注意を要する。倫理綱領は専門職が遵守すべき倫理規範を最大限に提示するが（すべきであるが）、制定し周知させることで完結するのではなく、構成員の内面に倫理を定着させようとする最大限の努力である。

一方、専門職団体は、構成員における行為の「逸脱」に対して懲戒を発する権限を有する。専門職の逸脱行為は外部に漏洩しにくいこと、さらに逸脱が判明しても外部にはその内容が把握されにくい、という特徴を持つことから、団体の内部においては客観的・科学的である厳しい批判や評価の実現を可能にする行為規範を持つことが望まれる。それは、逸脱が確認されるとその行為を追及し、場合によっては懲戒にも至らしめるものである。フリードソン (Freidson, E.) は、それらが達成されるためには、仕事が同僚に観察可能であり、同僚による統制を拒否することができない構造の存在が必要である²⁴とする。

さらに、職域の確立ならびに独占に関し、法令の周辺に存在する無資格活動に対する処置の問題も併せ持つ。専門職団体が、非専門職による専門職類似行為を排除・禁止する行動は、専門職の社会的地位ならびに信頼が失墜することへの防衛からだけでなく、専門職の行為が社会により容認され得る例外的特殊権限の遂行に対する責任である（現行法令遵守が義務づけられた行為の違反に関しては、その限りでない）。いわゆる「専門職の自律性」（＝専門職自治、またはグードのいう「自己規制的共同体」化）はこれを根拠とする。石村によれば「おそらくどのような職業にもその職業をおこなうにつき守るべしとされる倫理、いわゆる職業倫理が存在しているであろうが、プロフェッションの場合には、それを違反した人たちに対して、自主的に処罰がなされる点にその特色が存在している」²⁵ということである。そして、その行為規範は倫理（専門職共通価値理念）が基盤に置かれたものであり、多くは倫理綱領として構成員に対して公表され共有されるのである。

これらのことは、専門職団体において厳しい倫理的行為規範が採択され、尊重・遵守されているという事実を社会に示すことにより、団体には、資格付与・懲戒等を含め、完全なる自律性が認められてきたこと（あるいは認めるべきであるとする）を証明するものに他ならないのである。（ただし、専門職団体における自治権は絶対的なものではない。国家により保護・管轄された範囲においてのみ、非専門職集団等からの干渉を受けずに自律することが可能である）。さらに、それは独立専門職ならびに組織内専門職のいずれにおいても、専門職個人の職務遂行における自律の実現を意味する。すなわち、所属専門職団体の規制のもとに社会からの信頼が確保され自律が認められるのである。

3. 企業内専門職

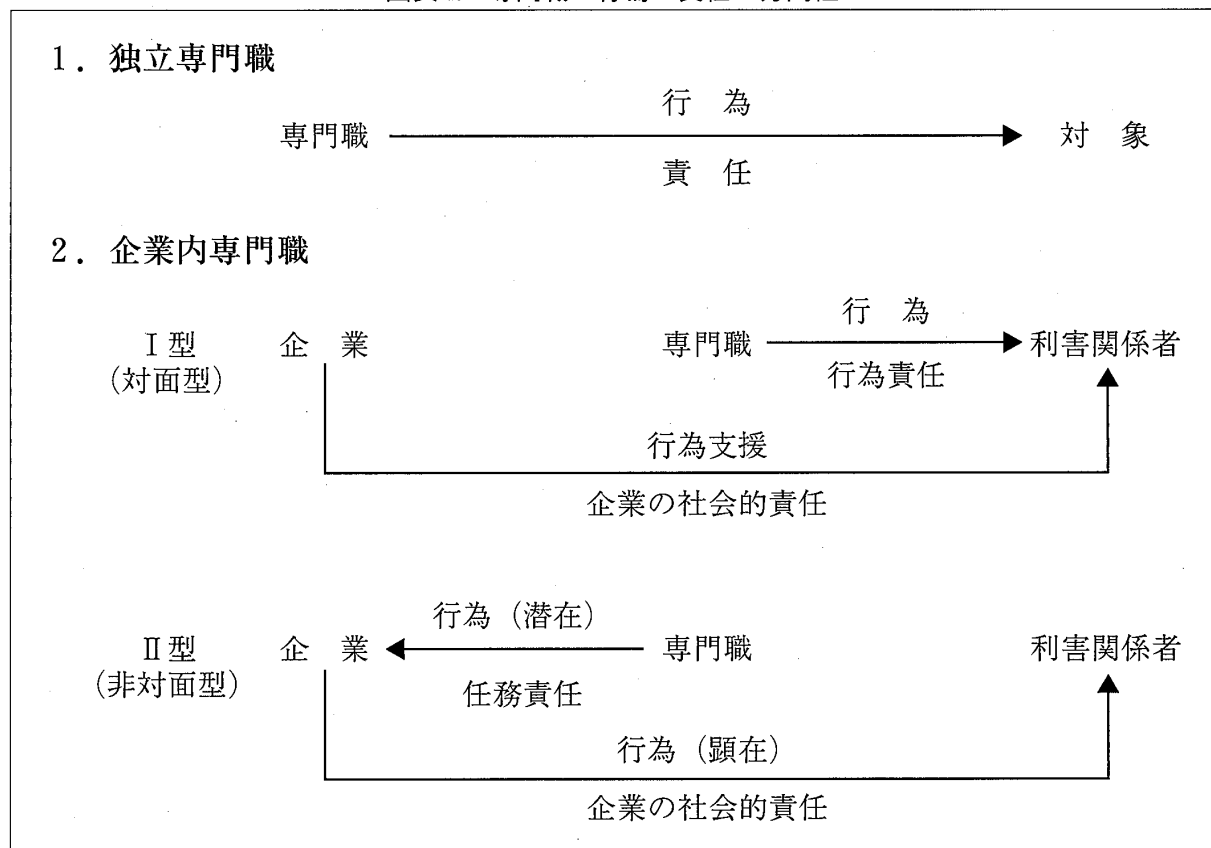
専門職を、雇用主体の存在の有無で分類すれば独立専門職と組織内専門職と2つに区別される。さらに組織内専門職は、その雇用主体の性格により、行政機関の専門職（官公庁職員の地位を有する専門職）、非政府・非営利組織の専門職（非政府・非営利組織内専門職）、ならびに企業²⁶の専門職などを列挙することができる。以下では、とりわけ企業に雇用される専門的職業従事者を企業内専門職として扱うこととするが、既述したようにその

範囲は、近年における専門的職務のさらなる細分化の進展により専門的職業と理解することが妥当となった職業をも許容する。ただし、①専門性を行使する対象を社会とすること、②公益志向性を理念として有すること——という条件を満たすものに限り「企業内専門職」とみなす。近年、わが国の人事管理において頻繁に用いられる「総合職」・「一般職」に対するものとしての「専門職」とは異なることに注意を要する。

(1) 企業内専門職の特性——行為・責任の方向性に関する独立専門職との相違——

企業内専門職の本来的任務は、他の専門職と変わるところはない。しかし、所属する組織体が営利を目的とするため、他の各種組織体とはその構造的・機能的側面において相違があり、その下での専門職には独自の課題が存在する。本項では、企業内専門職の性格をより明確化するために、独立専門職との相違を確認する。その際、①専門職行為の方向性、②専門職行為に付随する責任の方向性——に焦点を絞り検討する（図表-2を参照）。

図表-2 専門職の行為・責任の方向性



まず、行為の方向性についてみる。独立専門職の行為の方向性は極めて単純であり明解である。すなわち、対象に対して緩衝なく直接的に作用する。それに対し企業内専門職はその職務内容により一様ではない。ここでは、企業内専門職を行為対象とのかかわり方により2形態に分類する。I型は行為対象と対面型の専門職種に相当する。これは、独立専門職と同様に、専門職の行為が直接的に企業の利害関係者に作用し、その行為（意思決定

も含む)にもとづき、企業は有形・無形の関連財・関連サービスを供給する型である。この型の多くは、従来、公的機関ないし非営利組織等に雇用主体が限定され、企業が参入できなかった分野である。近年の規制改革により新たに企業の参入が認可された(またはされつつある)保健・医療・福祉、および教育等における専門職の行為の型である。

そしてⅡ型は、多くの専門職研究においてその研究対象とされてきた非対面型専門職種である。これは、専門職の行為が一次的には企業に帰属し(この時点で当該行為は潜在的である)、その後、企業として利害関係者に作用する(この時点で行為は顕在化する)型である。

次に専門職行為に付随する責任の方向性についてみる。独立専門職の場合、行為の方向性と同様に、対象に対する行為に直接的に発生し極めて明解である。すなわち、単一方向にのみ責任が発現し、したがって、対象に対しては当該専門職個人が全責任を負担しなくてはならない。それゆえ、伝統的に、専門職に倫理がその必須要件とされ重んじられてきたのである。他方、企業内専門職においては、利害関係者に対する行為責任の発生と同時に、所属企業に対して任務責任が発生する。そして企業も利害関係者に対し、従業員でもある専門職の行為が企業の責任として発生するのである。これは利害関係者に対する企業の社会的責任の一形態でもあると理解する。

(2) 専門職と企業との間の葛藤——「忠誠」概念の考察——

企業内専門職の行為・責任の方向性を、独立専門職との相違および企業とのかかわりの中で検討した。しかし、方向性が明確になっても、現実には、その内容において専門職と企業の意向が必ずしも合致しているとは限らない。専門職とその所属企業との関係において、葛藤が生ずる可能性のある領域は、①理解・疎通、②価値判断、③責務——の3点に集約されるであろう。第1について、企業における最終的総括的意思決定者は、通常、非専門職である場合が多く、専門部門における意思決定または課題事項の捉え方に対し、その理解に困難が生ずる可能性がある。第2は専門職の価値判断と企業の価値判断の相違であり、最も蓋然性が高く深刻な問題へと発展する可能性を有する。企業は、利益の創出を目的として経済活動を営む組織体として存立している。そのため、専門職に対して、経済性・効率性を重視した企業経営の基準・方針等に従業員として従うことを望むのであり、一方、専門職は専門分野においては権限委譲を受け、経済性・効率性よりはむしろ専門職としての価値判断を優先させて目的を達成することを望むのである²⁷。そして第3は、専門職の職務遂行に対し発生する行為責任と、従業員として所属企業に対し発生する任務責任と双方に責任および義務を有するために生ずる葛藤である。上記、第2、第3の領域は、専門職ならびに企業の倫理規範とかかわり、そこに「忠誠(心)」(loyalty)(あるいは「忠実義務」)と、従業員の権利にかかわる疑義が生ずる。

専門職が職務を遂行する際の権利を、筆者は「従業員の権利と倫理的課題事項」²⁸のうち「特殊資格・要件にもとづく権利」として整理した（図表-3を参照）。

図表-3 従業員の権利と倫理的課題事項

＜従業員の権利＞	＜倫理的課題事項＞
①安全の権利	労働災害、職業病、メンタルヘルス障害、過労死
②平等の権利	雇用差別（国籍・人種・性別・年齢・宗教・障害者・特定疾患患者など）
③個人の生活を守る権利	プライバシー侵害
④人格権	セクシャル・ハラスメント、身分上のリスクの不告知（不当解雇・撤退・倒産などに関して事前に知らされる権利に対する侵害）
⑤特殊資格・要件にもとづく権利	専門職倫理侵害（専門職の意思決定・行為が尊重される権利に対する侵害）

出所：山口厚江「企業倫理」、作新学院大学経営学研究グループ『経営学—企業と経営の理論—』、白桃書房、2003、年、81頁を一部変更。

これは、企業内専門職が専門職倫理に準拠することを正当性根拠として、職務遂行を主張する権利であることを示す。ここで問題となるのは、専門職がその権利を行使するにあたり、それを阻止・妨害する企業の決定あるいは行為に対する企業倫理の位置づけである。企業という組織体の権限構造、すなわち最終的判断における責任の所在を考慮すると、企業の最終的総括的意思決定は、専門職の専門的領域の意思決定にまで影響がおよぶ可能性がある。これについてディジョージは「企業の責任に関するわれわれの議論〔＝企業倫理に関する議論（引用者挿入）〕は、専門職に対しても有効に適用可能である」²⁹と述べており、中村瑞穂は、「企業倫理の課題事項」において、従業員に関する項目の中に「専門職倫理侵害」を挙げている（図表-4を参照）。

図表-4 企業倫理の課題事項 ――関係領域と価値理念――

＜関係領域＞	＜価値理念＞	＜課 題 事 項＞
①競争関係	公 正	カルテル、入札談合、取引先制限、市場分割、差別対価、差別取扱、不当廉売、知的財産権侵害、企業秘密侵害、贈収賄、不正割戻、など。
②消費者関係	誠 実	有害商品、欠陥商品、虚偽・誇大広告、悪徳商法、個人情報漏洩、など。
③投資家関係	公 平	内部者取引、利益供与、利益保証、虚偽、損失補填、作為的市場形成、相場操縦、粉飾決算、など。
④従業員関係	尊 厳	労働災害、職業病、メンタルヘルス障害、過労死、雇用差別（国籍・人種・性別・年齢・宗教・障害者・特定疾病患者）、専門職倫理侵害、プライバシー侵害、セクシャル・ハラスメント、など。
⑤地域社会関係	共 生	産業災害（火災・爆発・有害物漏洩）、産業公害（排気・排水・騒音・電波・温熱）、産業廃棄物不法処理、不当工場閉鎖、計画倒産、など。
⑥政府関係	厳 正	脱税、贈収賄、不正政治献金、報告義務違反、虚偽報告、検査妨害、捜査妨害、など。
⑦国際関係	協 調	租税回避、ソーシャルダンプング、不正資金洗浄、多国籍企業の問題行動（贈収賄、劣悪労働条件、公害防止設備不備、利益送還、政治介入、文化破壊）、など。
⑧地球環境関係	最小負荷	環境汚染、自然破壊、など。

出所：中村瑞穂「ビジネス・エシックスと公益」、日本公益学会『公益学研究』Vol.1, No.1、2001年、6頁。

専門職が自らの倫理規範に準拠した意思決定やそれを具現した行為と、企業の最終的総括的意思決定との間に葛藤が生じた場合、この課題事項（＝「自己の良心に対してより大きな忠誠心を持っている場合に生じる困難な課題」³⁰⁾）は、企業の視点からは従業員に期待する「忠誠」に反する問題として認識される可能性がある。企業が従業員（専門職従事者も含む）の企業に対する忠誠を期待し求めることに関しては、多くの企業において倫理綱領にも記載され必ずしも不当ではない。そうであるならば、企業の専門職従事者は、所属する企業の倫理規範と専門職自らの倫理規範と二重に忠誠を求められていることになる。

ハリス（Harris, C.E. Jr.）は、忠誠という要求を所属組織体により乱用される危惧を述

べた上で、専門職における忠誠の概念、とりわけ「無批判的忠誠」(uncritical loyalty)と「批判的忠誠」(critical loyalty)の区別を明確に理解することの必要性を述べる³¹。無批判的忠誠とは、企業の利益を、他のいかなる考慮事項より優先させるとともにその利益を企業が定義した通りのものに限定することであり、サイモン (Simon,H.) の『管理行動』(Administrative Behavior,1947)における従業員を例示している。一方、批判的忠誠とは、従業員の個人的または専門職としての倫理の制約の範囲内で、企業の利害関係者に可能な限り正当な配慮を行うことと定義している。そして、この批判的忠誠という概念を、双方の要求事項を尊重しようとする「創造的な第3の解決法」(a creative middle way)として位置づける。すなわち、専門職は企業に忠誠を尽くすべきではあるが、個人的または専門職としての基本的責務に違反しない範囲内で忠実な従業員であるべき、とするのである。

企業内専門職の忠誠に関し検討されているものの多くは、自己の専門職倫理に対する忠誠と所属企業に対する忠誠の優先順位をその主題としている中で、ハーシュマン (Hirschman,A.O.) は組織社会における人間行動を解明する概念として、構成員が組織体を離れていく「離脱」(exit)、ならびに組織内で広く訴えかけることにより不合理を表明する「発言」(voice)を提示し、状況におけるそれらの適否ではなく、両者の関係概念として「忠誠」を導入しその含意および機構を示す³²。それは「取り返しのつく過失」(repairable lapses)に関し、それを回復へと転換させる機序に、一般的ではあるが非公式的方法である離脱に対する障壁として、忠誠の有効性を示唆する(上記ハリスの提唱した「批判的忠誠」よりもやや積極性が含意され、短期的視野ではないと理解する)。具体的には、即離脱という決定の可能性を弱め、まだ期待があるがゆえの発言を活性化させる要務を忠誠とし、それが機能する条件を、①発言の効果的使用に多大な社会的創意が要請され、一方、離脱は一種の有用性はあるが全面的に効果的ではない場合、②代替可能な選択肢が身近にある場合、③高品質・高価格の製品が「身近で」利用できる場合——とする。すなわち、対象とする組織体において、合理的期待が可能であることを前提に忠誠の有効性を提示する。ゆえに、「最も非合理に見えるときこそ最も機能する」と捉えるのである。さらに、量的に忠誠の必要性を見れば、「質、威勢、あるいは望ましい特徴等、単一尺度に沿って組織が順位づけできた場合、その尺度の下位を閉める組織は、上位の組織よりもはるかに忠誠、そして凝集力をもたらすイデオロギーを必要とする」ことと述べている³³。

図表-5は、ベジリンド (Vesilind,P.A.) による、企業に雇用される専門職技術者の倫理水準の発達段階を表の形で示したものであるが、技術者に限らず専門職全般に妥当すると思われるため専門職全般を考慮に入れ提示する。

図表-5 企業に雇用される専門職の倫理水準の発達段階

第1段階	<レベル1> 専門職以前	社会的責任・専門職責任とは無関係
第2段階		行動と市場の繋がり認識
第3段階	<レベル2> 専門職	第一義的に企業への忠誠
第4段階		企業に対する忠誠・専門的職業への忠誠
第5段階	<レベル3> 原理指向的専門職	公益優先
第6段階		普遍原理（公正・公平・思いやり）への到達

出所：ベジリンド,P.A. & ガン,A.S. (著) 日本技術会環境部会 (訳編)『環境と科学技術者の倫理』、丸善、19-26頁、ならびにwww.nuclear.jp/~madarame/lec1/development-2.html (2003/2/14) をもとに作成。

レベル1では、専門職としての自覚は未発達の状態である。第2段階で行動を市場と結びつけ個人の利得を優先して考える。そのため、企業への忠誠や依頼者の信頼および適切な行動に関する理念は認識していても行動とは繋がらない。レベル2の第4段階で専門職としての自覚を持つようになる。専門職としての責任ある行動が企業の評価・評判に通じること、また、その行動が専門職の社会的地位の向上にも通じること等を認識する。各専門職団体の定める規範に積極的に従う専門職はこの段階で登場する。レベル3の第5段階は、公益のために行動することが最高位に置かれる。しかし、この段階では社会の基準が専門職の行動を決定するため、専門職の基準が該当しない場合や、一般の社会の倫理と相反する場合には社会の価値観が優先する。第6段階では、専門職の行動は公正、公平、思いやり等普遍的な規範に従う³⁴。このように専門職が専門職として行動する際のさまざまな対応と段階が説明されている。

(3) 専門職倫理と企業倫理との統合

企業内専門職は、専門職であることと企業の従業員であるという複雑な側面を同時に持つため、専門職倫理の要求と企業の要求との間に葛藤が生ずる可能性を有する。すなわち、現実には専門職の判断は、企業の最終的総括的意思決定に必要とされる情報の一部に過ぎないとはいえ、専門職としての見解は明らかにすべきであり、その特殊な責務は非専門職以上に重い負担である。

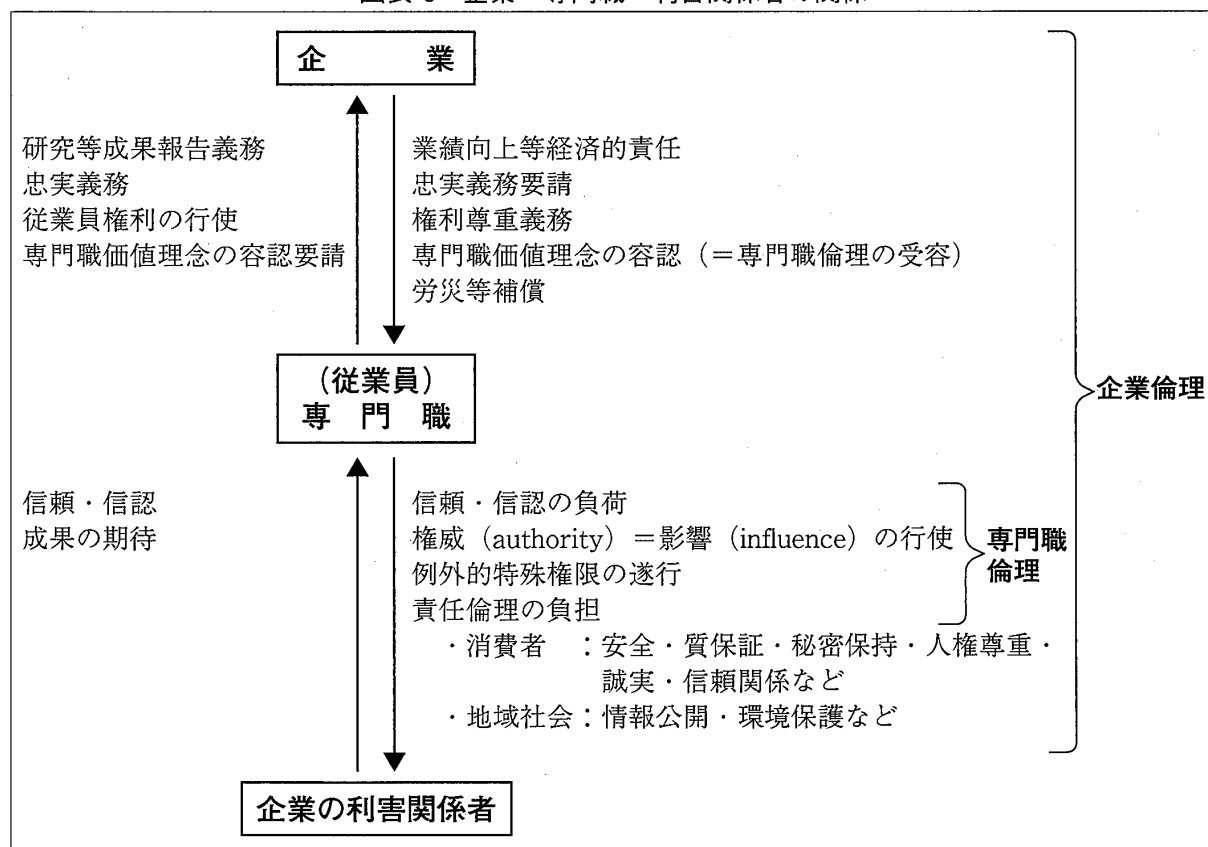
デイジョージは、専門職に要求される行動の限界を「専門職綱領によって決定されるだけでなく、専門職全体がその行動をどの程度まで支持しようとするかによっても決まってくる」³⁵とする。すなわち、ある専門職がより高次の規範（あるいは、新たに問題として発展する可能性を含む発見）にしたがい行為しようとする際、専門職団体が当該構成員を支援・援護しないかぎり、社会も雇用者もその意思決定や、それにもとづく行為の重大さに

ついて理解することは不可能である（社会に対する専門職の行為に関し、支援・援護を正当化し得る根拠の存在が前提であることは既述した）。しかるに、それらを可能とするものは、専門職団体による厳格な倫理綱領の採択・保持であり、専門職個人に対しては専門職倫理の体得である。このように専門職において専門職倫理が確立し、実践されている場合、それを侵害する企業の最終的総括的意思決定は利害関係者による支持の獲得を不可能とするのである。

近年における専門職の逆機能に対する批判、具体的には、専門職の公益志向（または非営利志向、利他的動機）への懐疑、専門職による権力関係支配（=power elite³⁶）、専門職の有する専門的知識・技術による市場支配の可能性、専門職の閉鎖的志向（知識・料金等の非公開）による対象との上下関係の発生、専門職団体における保護主義的傾向（参入制限・競争制限など）など³⁷を克服するためにも、利害関係者の客観的評価に耐え得る倫理綱領の制定・遵守・価値観の共有、すなわち専門職倫理の実現が強く望まれる。

専門職（団体）の倫理規範は、公正、誠実な判断をもって社会利益に貢献することを倫理綱領として規定するものであり、企業の枠を越えて同業者に対し普及されなければならない。また、企業倫理は、企業と社会との関係において経済的・法的・倫理的・社会貢献責任の同時実現³⁸を目的とするものである。その際、利害関係者を十分に考慮して企業内部に規定されるものであり、専門職倫理をも包括しなければならない概念なのである（図表-6を参照）。

図表-6 企業・専門職・利害関係者の関係



結

従来、企業に雇用される専門職に関する研究としては、技術者や科学者等、いわゆる“technical scientific profession”³⁹（技術・科学分野に従事する専門職）または“impersonal service profession”⁴⁰（非対人的サービスに従事する専門職）が対象となることが主であった。しかし、近年、保健・医療・福祉、教育等、公益性が高く、かつ対人的な分野において、公的規制の緩和や、民間主体とりわけ営利法人の参入が進展しつつある。すなわち、“person profession”⁴¹（対人分野に従事する専門職）、“personal service profession”⁴²（対人的サービスに従事する専門職）が社会の中で重要な役割を担うようになり注目されている。

専門職は自己の意思決定や行為により社会が被るであろう影響を十分に予見し、慎重な判断をしなければならない。その際、高度な知識や技術の修得の必要性は言うまでもないが、厳格な倫理規範の体得は必要不可欠である。他方で、所属する企業においては、専門職倫理を受容し得る企業倫理の確立が強く求められる。これらが再考されてこそ、企業は専門職の倫理を侵害してはならないことが言明できるのである。そして、それゆえ専門職倫理の侵害は企業倫理の課題事項なのである。

¹ 長尾周也は、この時期のプロフェッションは高い社会的地位とそれに見合う生活様式を保障するものとして社会的意義を有していたことを指摘する（長尾周也『大阪府立大学経済研究叢書 第83冊 プロフェッショナルと組織』、大阪府立大学経済学部、1995年）。また、エリオット（Elliot,P.）による“status profession”（*The Sociology of the Professions*, the Macmillan Press Ltd., 1972.）という語は同時期のプロフェッションの存在意義を象徴している。

² 専門職の定義の多様性、先行研究の少なさに関しては以下の文献で取り上げている。

Carr-Saunders,A.M. & Wilson,P.A.,*The Progressions*, Oxford University Press, 1933.

Goldner,F.H. & Ritti,R., Professionalization as Career Immobility, *American Journal Society*,1966,3.

Millerson,G., *The Qualifying Associations*, Routledge & K.Paul,1964.

石村善助『現代のプロフェッション』至誠堂、1969年。

中野修一郎『プロフェッション社会学』木鐸社、1981年、他。

³ Vollmer,H.M. & Mills,D.L., *Professionalization*, Prentice-Hall Inc, 1966,pp.2-9. 他にも Wilenski,H.L., The Profession of Everyone? *The American Journal of Sociology*, The University of Chicago Press, vol.70,No.2, 1964,pp.137-158. Greenwood,E., Attributes of a Profession, *Social Work, National Association of Social Workers*, Vol.2, No.3, 1957, pp.45-55.を参照。

⁴ Barber,B., Some Problems in the Sociology of the Profession, in K.S. Lynn, ed *The Profession in America*, Houghton Mifflin, 1965,pp.22-24.

⁵ Henry,N., *Public Administration and Public Affairs*, Prentice- Hall Inc, 1975,p.94.中村瑞穂（監訳）『現代行政管理総論』、文眞堂、1986年、112頁。

- ⁶ 古川安『科学の社会史——ルネサンスから20世紀まで——』、南窓社、1989年、146頁。
- ⁷ 津村修「職業社会学における『専門職』概念に関する考察」、名古屋大学文学部社会学研究室『名古屋大学文学部社会学論集』第8号、1987年、32-51頁。時井聰『専門職論再考——保健医療観の自立性の変容と保健医療専門職の自律性の変質——』、学文社、2002年、10頁。
- ⁸ 時井聰、前掲書、10頁。
- ⁹ とりわけ、企業に雇用される専門職研究では、量的に比較的大きな割合を占めている研究者・技術者等をその対象として選定するケースが多いという。それらの職業は、行使する専門性の対象との間に組織体（＝企業）の介入が必然であるため、対応は間接的となることが多く、同じく企業の被雇用専門職であっても、医師・福祉関連従事者等、直接対面型専門職とは基本的要件を異とする見解がある。
- ¹⁰ 当該専門的技能が分業体制の中で支配的地位にある専門職と、専門職を権利として要求していても事実上その地位にない職種との間には決定的な相違があると主張する見解もある（Freidson, E. *Professional Dominance: The Social Structure of Medical Care*, Atherton Press Inc., 1970, P.137.）。
- ¹¹ 石村善助、前掲書、83-84頁。
- ¹² 例示すれば、医師による人体の切開行為、薬剤師による毒薬・劇薬の取り扱い、介護支援専門員による利用者の社会的・身体的状況等、個人情報への熟知等である。
- ¹³ Weber, M., *Politik als Beruf*, 1919, 脇圭平（訳）『職業としての政治』、岩波文庫、1980年、89-106頁。
- ¹⁴ 片岡寛光は任務責任を「組織によって与えられる任務に伴う責任」とし、「その任務を得た個人の行為を通じて実現され、行為に伴う行為責任と不即不離の関係にある」としている。（片岡寛光『責任の思想』、早稲田大学出版部、2000年、13頁）。本書における専門職に課せられる責任はこれに妥当すると理解する。
- ¹⁵ 片岡寛光、前掲書、14-15頁。
- ¹⁶ Whitbeck, C., *Ethics in Engineering Practice and Research*, Cambridge University Press, 1998, p.74. 札野順・飯野博之（訳）『技術倫理1』、みすず書房、2000年、94頁。
- ¹⁷ Harris, C.E., Jr., *Engineering Ethics: Concept and Cases*, Thomson Learning, Inc., 2000, pp.36-43.
- ¹⁸ Millerson, G., *The Qualifying Associations: A Study in Professionalization*, Routledge & K. Paul, 1964, pp.28-32.
- ¹⁹ Millerson, G., *ibid.*, pp.32-41.
- ²⁰ 山田礼子『プロフェッショナルスクール』、多摩川大学出版部、1998年、28頁。
Goode, W., *Community within Community: The Profession*, *American Sociological Review*, Vol.22, No.2, 1957, pp.194-200.
- ²¹ Harris, C.E., Jr., *ibid.*, pp.11-13.
- ²² DeGeorge, R.T., *Business Ethics*, 3ed, Macmillan Publishing Co., 1989, pp.387-388. 永安幸正・山田経三（監訳）、麗澤大学ビジネス・エシックス研究会（訳）『ビジネス・エシックス』、明石書店、1995年、595-596頁。
- ²³ Whitbeck, C., *ibid.*, p.82.
- ²⁴ Freidson, E., *ibid.*, P.93.
- ²⁵ 石村善助、前掲書、173頁。
- ²⁶ エツィオーニ（Etzioni, A.）は、知識が組織内で取り扱われる基本的方法を述べる際、組織を、専門職組織（完全専門職組織・半専門職組織）、サービス組織、非専門職組織と3つに分類し、非専門職組織に企業を挙げている。詳細は、Etzioni, A., *Modern Organizations*, Orentice-Hall Inc., 1964, 渡瀬浩（訳）、『現代組織論』、至誠堂、1967年、120-125頁。
- ²⁷ 企業をも含め組織内専門職の性質については以下の文献を参照。
Etzioni, A., *ibid.* 渡瀬浩（訳）、前掲書、117-142頁。
Gouldner, A.W., *Cosmopolitan-Locals: A Factor Analysis of the Construct*, *Administrative*

Science Quarterly, 2, 1957, pp. 223-235, 281-306.

Gouldner, A.W., *Cosmopolitan-Locals: A Toward an Analysis of Latent Social Roles*, *Administrative Science Quarterly*, 2, 1958, pp. 444-480. 他。

²⁸ この課題事項は、中村瑞穂による「企業倫理の課題事項——関係領域と価値理念——」（中村瑞穂「ビジネス・エシックスと公益」、日本公益学会『公益学研究』Vol.1, No.1、2001年、6頁）の「従業員」に関する課題事項を筆者が「個別企業内権利」に位置づけ分類を試みたものである。

²⁹ DeGeorge, R.T., *ibid.*, p.387. 永安幸正・山田経三（監訳）、前掲書、598頁。

³⁰ Stewart, D., *Business Ethics*, McGraw-Hill, 1996, p.221. 企業倫理研究グループ（訳）『企業倫理』、白桃書房、2001年、217頁。

³¹ Harris, C.E., Jr. *ibid.*, pp.197-200.

なお、ハリスの論議の対象はengineersであるが、その論理は企業内専門職にも妥当すると考えられる。

³² Hirschman, A.O., *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Harvard University Press, 1970, pp.76-92. 矢野修一（訳）『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応——』、ミネルヴァ書房、2005年、85-99頁。

³³ Hirschman, A.O., *ibid.*, pp.80-82.

³⁴ ベジリンド, P.A. & ガン, A.S.（著）日本技術会環境部会（訳編）『環境と科学技術者の倫理』、丸善、2000年、19-26頁。

³⁵ DeGeorge, R.T., *ibid.*, p.393. 永安幸正・山田経三（監訳）、前掲書、604頁。

³⁶ Henry, N., *ibid.*, p.85. 中村瑞穂（監訳）、前掲書、101頁。

³⁷ Freadson, E., *ibid.*

Illich, I., *Disabling Professions*, Marion Boyars, 1977. 尾崎浩（訳）『専門家時代の幻想』、新評論、1984年などを参照。

³⁸ Carroll, A.B. & Buchholtz, A.K., *Business & Society*, 5ed, Thomson, 2003, p.40.

³⁹ Goode, W.J., *The Theoretical Limits of Professionalization* in Etzioni, A., ed, *The Semi-Professions and Their Organization*, 1969, pp.297-304.

⁴⁰ Halmos, P., *The Personal Service Society*, *B.J.S.*, 1967, 3, p.13.

⁴¹ Goode, W.J., *ibid.*, pp.297-304.

⁴² Halmos, P., *ibid.*, p.13.