



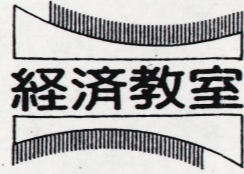
長三郎 三井物産社長

### 日米欧企業の経営者が作成

日米欧の企業経営者を中心に構成されている「日米欧会議」は、昨年七月「企業行動指針」を発表し、日米欧での普及活動を開始した。英語、仏語版に続き、このほど日本語版も完成した。

大統領の弟と共に日米欧の経営者と呼ばれた。そして、八六年夏スイス・ローのMRA国際会議で第一回日米欧会議を開催した。フィリップス氏は、第二次大戦後の独逸の和解やカンボジア各派間の信頼醸成など、長年世界各地の紛争解決や和平仲介の役割を果たし、日本からもこれまでに政務使の代表を多数迎え

①経済のグローバル化の中で、企業活動を律する一国の固有の文化・価値観を超えた普遍的な企業倫理が必要になっている。②日米欧の企業経営者が構成する日米欧会議がグローバル経済時代の「企業行動指針」をまとめたが、「人間の尊厳」「ミネソタ原則」(ステークホルダーズ)企業をとりまく利害関係者(全体)の利益尊重(「共生」)の理念が指針作成の原理になった。③欧米からの批判の対象になってきた日米欧の「企業行動指針」をベースに洗い直すことが大切だ。それによって海外からの「日本特殊論」を解消することができる。



### 経済教室

点がこれまで世界でも先例のないことであると思っている。

オランダの有日刊紙NRCハンデルスフラッドは、一九八五年五月八日、「日本のまやかしの微笑」という見出しで、日本企業は通産省と結託し「保護主義、ダンピング、盗み、脅かし」の戦略を駆使して「欧米のエレクトロニクス産業の破壊を狙っている」というフィリップス社による分析レポートを一面大で掲載した。

この記事の影響を懸念したフィリップス社は、経済利権の対立に端を発した誤解や不信が世界大戦にまで発展したという過去の悲劇の再現を恐れ、フランスにあるヨーロッパ経営大学院(INSSEAD)のオリビエ・ジスカールデスタン副理事長(ジスカールデスタン前仏

# 企業に国際的指針普及を

## 共生・責任など柱

### 「日本特殊論」解消の契機に

当初は「日本問題」が中心となったが、やがて双子の赤字や競争力強化などの「アメリカ問題」や、EC(現在のEU)欧州連合、統合、東欧支援、失業問題などの「ヨーロッパ問題」にも焦点があてられた。しかし率直な対話を通して相手に対する信頼と経営者同士としての連帯感が高まるにつれ、日米欧の責め合いよりも、企業は社会の様々な問題解決や変革のエンジン役を果たすべきとの共通認識に至った。

「共生・責任」は「運命共同体的企業」で、労使一体となって企業を繁栄をはかり、成果は労使で分配する。この場合、労使問題は解消するが、関連企業とか地域社会などからは非難されかねない。それらの企業をとりまく利害関係者、とりわけ地域社会への還元を重視するのが、第二種の「ローカルな社会的責任を果たす企業」である。この場合地域社会の一番大きなレベルは国であるが、例えば日本だけには貢献するが、よその国との国際摩擦を生むようでは意味がない。そこで、第四種の企業は「真の社会的責任を果たすグローバル企業」として世界人類全体に幸福に貢献を果たす企業であるとして。

富の分配から4種類の企業。今回発表した「企業行動指針」はこうした経緯を背景に、以下のような日米欧の伝統的価値観が盛り込まれている。ヨーロッパから提案された「人間の尊厳」の精神は、企業やグルー

富の分配から4種類の企業。今回発表した「企業行動指針」はこうした経緯を背景に、以下のような日米欧の伝統的価値観が盛り込まれている。ヨーロッパから提案された「人間の尊厳」の精神は、企業やグルー

富の分配から4種類の企業。今回発表した「企業行動指針」はこうした経緯を背景に、以下のような日米欧の伝統的価値観が盛り込まれている。ヨーロッパから提案された「人間の尊厳」の精神は、企業やグルー

富の分配から4種類の企業。今回発表した「企業行動指針」はこうした経緯を背景に、以下のような日米欧の伝統的価値観が盛り込まれている。ヨーロッパから提案された「人間の尊厳」の精神は、企業やグルー

表1 ステークホルダーズ(企業をとりまく利害関係者)原則の主な内容

①顧客	健康と安全、環境の質の維持向上
②従業員	個人の尊厳の尊重、職場環境整備、年齢・性別等による差別防止
③投資家	投資に対する公正で競争力ある利益還元、関連情報公開、資産の拡大
④仕入れ先	情報共有と計画段階からの参画、公正な価格設定・ライセンス
⑤競争相手	公正な競争、市場開放、非倫理的手段による取引情報入手の拒否
⑥地域社会	環境保護、文化・生活様式の保全、企業市民活動への参加

表2 企業の役割……バランスシート的とらえ方

創造面(借り方)	分配面(貸し方)
富の創造者としての企業	よき社会のつくり手としての企業
①イノベーター(企業本来の役割)	第1種企業(資本主義的企業)
②自立(政治家との癒着からの脱却)	第2種企業(運命共同体的企業)
③公正(不公正、過当・過少競争からの脱却)	第3種企業(ローカルな社会的責任を果たす企業)
④企業間の共生(競争相手との共生)	第4種企業(真の社会的責任を果たすグローバル企業)

### 途上国を含め実践求める

以上の基本理念を総合して作成した今回の「企業行動指針」は、序文、前文に続く一般原則で、①企業の責任②企業の経済的、社会的影響③企業の行動④ルールの尊重⑤多角的貿易の支持⑥環境への配慮の違法行為等の防止一を挙げて、次にステークホルダーズに関する原則では、前に述べたミネソタ原則を大幅に採用した。

「共生・責任」は「運命共同体的企業」で、労使一体となって企業を繁栄をはかり、成果は労使で分配する。この場合、労使問題は解消するが、関連企業とか地域社会などからは非難されかねない。それらの企業をとりまく利害関係者、とりわけ地域社会への還元を重視するのが、第二種の「ローカルな社会的責任を果たす企業」である。この場合地域社会の一番大きなレベルは国であるが、例えば日本だけには貢献するが、よその国との国際摩擦を生むようでは意味がない。そこで、第四種の企業は「真の社会的責任を果たすグローバル企業」として世界人類全体に幸福に貢献を果たす企業であるとして。