

第 10 回「原子力に関する倫理研究会」 記録

テーマ：新たな時代のニーズに応える原子力学会倫理規程に向けて

日時 2008 年 7 月 11 日（金） 13:30～17:30

場所 日本原子力研究開発機構 青山分室

開会 / 司会（進行と趣旨説明）

杉本 純 氏（倫理委員）

少し早いのですが、ただ今より第 10 回の原子力に関する倫理研究会を開催させていただきたいと思います。私は本日の司会進行を務めます、日本原子力研究開発機構の杉本でございます。どうぞよろしくお願いいたします。

封筒の中に、本日の開催案内と、ご発表される先生方の資料が入っております。その開催案内に書いておりますように、本日のテーマは「新たな時代のニーズに応える原子力学会倫理規程に向けて」ということです。既にご案内と思いますが、私どもの日本原子力学会倫理規程は 2001 年 9 月に制定以来、これまで三度の改訂を進めてきて、なおかつ会員への啓発活動を実施してきました。その中核の活動として、年 2 回開催のこのような倫理研究会がございまして、2003 年の 11 月以来、今回で 10 回目になっております。

これまでは主として原子力界の実事例を対象とした研究会を開催してきましたが、私ども原子力学会以外の学協会、企業等における技術倫理に関する取り組みをお互いに紹介しまして、現在抱えている課題や解決策、今後の方向性等について検討や議論を行うことにより、新たな時代のニーズ、環境や研究倫理など、いろいろありますが、そういうものに応える原子力学会倫理規程を目指して、今後、第 4 回目の改訂を、多分来年ぐらいに予定しております。それに向けた検討や議論の参考にできればと考えているわけです。

ということで、下のプログラムにございますように、この後、この原子力学会倫理委員会の幹事を務めていらっしゃる班目先生から「日本原子力学会倫理規程について」というお話をいただきまして、その後、メインテーマであります「学協会、企業等における倫理規程の取り組み」ということで、今回は 4 人の先生方をお招きしております。電気学会から鈴木先生、企業行動研究センターから菱山先生、A I U 保険会社から田中先生。エネルギー総研から松井先生からご講演をしていただくことになっています。

討論ですが、倫理委員会の委員長を務めていらっしゃる北村先生にモデレータを務めていただきまして、講演者と私ども出席者等で討論を行い、最後に副委員長の大場さんにまとめていただくということです。最後、閉会の言葉を、私と一緒に今回の企画をいたしました三好委員の方からお話をいただくということになっております。

これまでの研究会は公開ということもあって、場合によっては50人、60人、90人近くというたくさんの研究会が多かったのですが、今回は非公開ということで、忌憚のないご意見、あるいは場合によっては機微な情報なども交換させていただいて、しかも少人数でするので、アットホームな雰囲気できたらと思っております。今回の先生方は皆さん、その方面の非常に十分なお経験と知識を有していらっしゃると思っておりますので、私ども非常に楽しみにしております。どうぞよろしくお願いいたします。

司会のあいさつは以上といたしまして、早速、班目先生の方より「日本原子力学会倫理規程について」というお話をお願いしたいと思います。

「日本原子力学会倫理規程について」

班目 春樹 氏（東京大学大学院工学系研究科原子力専攻
日本原子力学会倫理委員会幹事）

パワーポイントを打ち出した「日本原子力学会倫理規程について」という資料が付いていると思います。これに沿いまして、私の方から原子力学会の倫理規程がどのようになっているかについて、簡単にご説明させていただきたいと思っております。

（以下スライド併用）

まず1ページ目の下ですが、原子力学会の倫理規程そのものは資料に付けておりません。これはあらかじめお目通しいただいたと思うのですが、実は普通の学会の倫理規程に比べると比較的長いものになっております。印刷しますと4～5ページ、場合によっては6ページにかかるぐらいの長いものです。

構成として、まず前文があり、憲章が8条あり、それぞれの憲章を説明するものとして行動の手引が付いています。行動の手引自体の前文もある上に、その行動の手引の条文を数えたところ、45ありました。わが国のこういう倫理規程としては最初に非常に詳しく書いたものだろうと、われわれは自負しているわけです。

すみません、最初に自己紹介をし忘れました。実は私はたまたまこの原子力学会の倫理規程を制定するときの委員会のメンバーでもあって、その後ずっとこの倫理委員会のメンバーも続けている、既に唯一の人間になってしまっているようです。初期のころからのことを説明できるのは私一人なので、今日はこういう説明役を司っているわけです。

最初に制定したときから、なぜこんなにたくさん書いたものにしたか、その理由です。当時いろいろ調べたところ、日本の場合はこういうものは8条~10条ぐらいの条文だけで終わらせている場合が多い。短くする代わりに、覚えるべきものというようなことでやっている場合が多い。ところが、諸外国の場合は、もうそういうものは意味がないと、いろいろなところに書かれていたわけです。

2ページ目の下の方にも書いてありますように、アメリカの医師会の医学倫理原理というのも、歴史を調べますと、「医療行為における性的非行は、患者が医師に抱く信頼を裏切り、かつ非倫理的である」などというような条文だった時代があるのです。結局、こういう当たり障りのない文章をいくら連ねても意味がないということが分かってきています。というのは、この上の方の条文だと、いかようにでも言い訳ができてしまうと。医療行為中に性的非行が行われたとしても、自分の行為は愛に基づくものであって、決して非行ではないと言い張ってしまうと、あたかも倫理規程に反していないように聞こえてしまうと。それで米国の医師会ではどんどん条文を追加して行って、「医師と患者の関係と同時的に起きる性的な接触は、性的非行を構成する」、ここまで言い切るようにどんどん変えてきているのです。

それでは本当に純粋な愛に基づくものは困るではないかというのですが、米国流の考え方だと、そういうことが起こっても、それはちゃんと外に対して説明責任を果たせばいいのです。むしろこちらは原理原則なので、それから外れるような場合は、ちゃんと個人で責任を持って説明していきなさいというように変わっています。従って、8条~10条ぐらいの簡単に書いた文章をいくら作っても意味がないものになってしまうと。それで、なるべく詳しく書きましようというのが、倫理規程を制定するときの委員会からの、原子力学会の基本方針です。

われわれとしては、行動の手引の前文にも書いてあるのですが、倫理観といいですか、価値観の多様性というのは許容されるのだけれども、できれば、その価値観の多様性がど

のように分布しているかも描き切りたい。描いた上で、あなたの倫理観は平均的なところから見るとどういう位置にあるということが、おぼろげながらも分かるような、それぐらいの倫理規程にしていきたいという理想があったわけです。まだもちろん、そんなところには達していないのですが、そういうことをしようとすると、どうしても倫理規程はきちんと書かなければいけないということで、非常に長い倫理規程を作り上げております。

倫理規程は 1999 年 10 月から原案を作り出しまして、2001 年に倫理規程として最初に制定し、その後 3 回の改訂で現在に至っているわけです。

なぜこんなに改訂を繰り返すかという、これは若干、売り言葉に買い言葉的なところもありました。というのは、最初にそれだけの長い倫理規程を学会員の方々に提示したところ、かなり拒絶反応がありました。そんなところまで拘束される気はないという拒絶反応だったのだと思うのですが、それ以上に、そのときにあちこちと細かいところをつつかれて、こんな未完成版など承服できるかという形でちょっとやられたものですから、それへの対抗策もあって、倫理規程は最初に制定したらそれで終わりということはないです、必ず改訂をいくらかでもやっていきますという約束をすることによって、倫理規程として認めもらったという経緯があります。

ここにちょっと美しく書いてありますが、「規範は時代とともに変化することも念頭に置く」ということも改訂の理由です。実は最初に、行動の手引の前文にこれを書いたときは、われわれは必ずしも規範は時代とともに変化すると思っていなかったのです。しかし、わずか 10 年ぐらいの歴史しかないのですが、その間に規範がものすごい勢いで変化しているというのが原子力界の実情です。

その次に、どのような改訂を行っているかということをご説明します。第 1 回の改訂のときは、最初の原案を作って制定したときに、既に積み残しの項目がたくさんあったので、それについて対処したというだけだったのですが、第 2 回の改訂のときに非常に大きな作業をしております。このときは倫理委員全員から、できるだけ検討項目を出し合いましょうということで、80 項目ぐらいの項目を集めています。それから、倫理委員だけからいくら意見を集めても、偏ったものになるかもしれないということで、倫理研究会というのを開きまして、一般の方に集まっていただいて、確か 30 人ぐらいいらっしまったかと思

ますが、そういう方から、とにかく何でもいいですから意見を言ってくださいということで、検討すべき項目を集めています。それが60項目ぐらいです。そういう項目について一つ一つ議論して、最終的に改訂案をまとめております。

ただ、これを会合の場か何かで対応案を協議していますと、時間がいくらあっても足りないということで、原子力学会の倫理委員会はいつもアンケート方式でやっています。2週間に1回ぐらいずつアンケートを取って答えてもらってということで、1項目ずつどんどん検討していく。一つのアンケートで大体20ぐらいの質問があるというようなものを、第2回のときは20回実施しています。そんな形で改訂してきたものです。

この間終わりました第3回の改訂でも、20項目ぐらいの要検討項目を集めまして、最終案ということでまとめさせていただいています。

ただ、やってきての感想ですが、だんだん収束しつつあるといいますが、逆の方から見ると、倫理規程がそれだけ磨かれたものになってきていると思うのです。しかし、皆さまがよく知るようになってしまうと、かえって違う視点からの意見が出にくくなっていて、もっと改訂すべきところは何かということが見つかりにくくなっているというような問題意識を、実はわれわれは持っております。それで、原子力学会とはちょっと離れた方を先生方として呼びして、いろいろなご意見を伺いたいというのが本日の趣旨です。

先ほど改訂の理由として、規範が時代とともに変わるということを申し上げましたが、これはもう、われわれが本当に経験してきたことです。実は最初に決めた倫理規程のときに、既に外からいただいた意見で、所属組織が倫理にかかわる問題を自由に話し合える体制にしておかなければいけないということを入れるという意見があったのです。しかし、最初の倫理規定制定委員会の場では、そこまで要求するかということで、継続検討事項にしておこうということになっていました。

ところが、その直後と言ったら言い過ぎかもしれませんが、その後すぐ東電問題が明らかになりました。東電問題を再発させないためには何が重要なのかということを経理委員会で話し合ったところ、やはり最後は組織の中での文化と申しますか、風土づくりが大切ですねとなりました。組織の風土に学会員が責任を持つというのは無理な要求ではないかと思って、最初のときには入れなかったのですが、それができなくて、一体何のための倫理規程かというぐらいの認識をするようになって、現在の倫理規程では、行動の手引5 -

7として、組織内の体制整備は学会員の責任ということまで入れております。

それから、第2回の改訂になりますが、このときは非常に多くの方からいろいろな意見を言っていたので、いろいろなところが変わっておりますけれども、ルール of 形骸化防止というのが大きな問題として挙げられました。

というのは、これも東電問題などに端を発しているのですが、どうも技術者というのは、ルールがあるとそれを守ることこそが倫理だと思ってしまう。ところが、世の中の実態としては、ルールの方がおかしい場合もあるわけです。ルールがおかしいとき、倫理的ではないかもしれないと思いつつも、こっそりと何とか処理することが各所で横行する。原子力界というのは多分その典型だと思っております。倫理的とは何かということを一生涯懸命考えると、ルールが形骸化していたときには、こっそりと何とかしてしまうのではなくて、ルールが形骸化していますときちんと言って、その対応を迫っていくことこそが倫理的だということで、これが加わっております。

それから、核不拡散への注意の追加というような改訂もしています。

さらに、ちょっと飛びますが、7ページ目の上の方になります。2007年の改訂では、労働安全の確保というのを入れております。これは実は美浜の二次系配管破損事故を踏まえた追加です。それまではむしろ、原子力学会の倫理規程というのは、原子力界で働く者に特に必要なものにしようということで、労働安全などは一般的な規定なのだから、何も原子力学会で定める必要はないという考え方で、あえて除外していたのです。ところが、そうしたところ美浜の事故が起こって、実際にそこで働いている方が亡くなったということがありました。やはりこういうことはちゃんと記憶にも残すべきだし、働く者の安全を守れないで、何のための倫理規程かということもあって、2-2の労働安全の確保という行動の手引が加わりました。こんなことで来ております。

それで、私たちはある意味で、この倫理規程の改訂の歴史を見ると、原子力界でどういうことが外で問題になってきたのかということも分かるようなものになっているのではないかと考えているところです。非常に細かい改訂は、後で見ただけであればいいかと思えますので、省略します。

ほかにちょっと面白いものとして、6ページ目の下の方を見ていただきたいのですが、

宿題事項になっていることが一つあります。これは2005年に非会員、会員外の方からいただいた意見なのですが、憲章の8条、「会員は、原子力業務に従事することに誇りを持ち、その業務の社会的な評価を高めるように努力する」という条文です。われわれとしては非常に大切な条文だと思っているのですが、これに対してコメントをいただいております。「学会には原子力技術を止めたい、その勉強のための会員もいるのではないのでしょうか。この条文はそういう会員に対して踏み絵になってしまいます。だから、原子力業務に従事することに誇りを持つということを要求すること自体が本当にいいかどうか考えてください」というコメントだったのです。

ところが、これは難しい注文で、実は原子力学会は定款で「原子力の開発発展に寄与することを目的とする」ときちんと書いてありますし、それから原子力学会の細則として、「入会する者はこの目的に賛同する者とする」ということも書いてあります。従って、原理原則からいくと、原子力技術を止めたいという人は学会に入ってはいけないということになるのです。ところが、実態としては、原子力に必ずしも賛成ではない方が随分入っていらっしゃることも事実です。そのことをわれわれも承知しているし、そういう方が入ってくださっているからこそ、学会としては健全だとも思っているところです。

だとしたら、定款を変えなさい、細則を変えなさいという話に本来いくべきなのかもしれませんが、これは実は非常に難しいことです。というのは、定款は監督官庁である文部科学省が認めたものであって、特にこの目的は、目的を変えるぐらいだったら、いったん解散して新たな学会を作りなさい、その目的の学会を作りなさいという話になってしまうくらい大切なもので、変えるに換えられない。われわれは先ほど申しましたように、形骸化したルールがあるときには、それをきちんと指摘して、ちゃんとしたルールにさせなさいとまで倫理規程の中で言っておきながら、こういうところでは守れないという自己矛盾を随分突き付けられてもいるということです。

委員会の多数意見では、全員一致などにはとてもならなかったのですが、脱原子力を望む者が入会していることは自然なことと考え、退会を迫ることはしない。しかし、そういう会員の増加の努力もしないとまりました。こんなところで、今のところ議論を止めてしまっている状態です。

このように倫理規程を細かく見ていくと、学会そのものが抱えている問題など、いろいろなことがあぶり出されてきます。私たちとしては、ぜひこの倫理規程を、今後も改訂作業を続けていって、われわれが抱えている問題点を全部出して、必ずしも解決できないか

もしれないけれども、それを学会員がみんな理解した上でいろいろな行動をするようにするということをぜひ目指したいと思っている次第です。

今日の主題の方に行かせていただきますと、本日までご説明するに当たり、私も今までの倫理規程の改訂のときの議論をざっと読み直してみました。実は原子力学会の倫理規程については、制定のときのいろいろな議論は記録が残っておりません。今から考えると非常に残念なことをしたと思っています、そのときに相当すごい議論があって、あれを残しておいたら結構貴重なものになったと思うのです。当時はメールでやりとりしていたのですが、全部消してしまったというので、ごくごく一部しか議論が残っていない状態です。その反省もありますので、第1回の改訂からの議論は、全部アンケート方式でやっているということもあって、倫理委員会の委員の意見もどのように分布していたかということまで全部記録に残すようにしております。従って、どういうことが積み残しになっていたかということも、ある程度は今からでもサーベイできます。細かい議論の種はいくらでもあったのですが、今回やってみて、ちょっと大きいなと思ったあたりを書かせていただきました。

それぞれ細かく説明いたしますが、一つが技術自体の倫理性ということですが、これは多分、電気学会あたりになりますと、電気という技術の倫理性などが問題になることはあり得ないだろうと思うのですが、実は原子力ですと、かなりの方が、一般の方は原子力技術自体の倫理性という問い方をされてしまいます。これをもう少し突き詰めると、多分その下を書いてある環境倫理や世代間倫理というものにもつながっているのだらうと思います。

それから、もう一つ大きいのが研究者倫理です。原子力学会の倫理規程は、実は研究倫理については切り分けて、触れないようにしております、むしろ原子力技術者の倫理と言った方がいいような内容になっております。それでいいのかという問題提起もされていきますので、このあたりも後ほど説明したいと思います。

その他、例えばワーク・ライフ・バランスなど、いろいろな話があったのですが、大体そのときは、そこまでは入れなくていいだろうというような結論になっているので、今日のところはその辺の、その他の話は省略させていただきます。

まず、技術自体の倫理性の話です。これは確か第2回の改訂のときに、非会員の方からいただいた意見です。原子力という技術自体の倫理性というものに、もっときちんと向き

合うべきだということです。この方は核兵器との関連や、労働者の被曝、放射性廃棄物を後の世代に残すことなどと書かれていますが、こういうことについてのきちんとした考察をすべきだという指摘を受けています。そのときは委員会の中で話し合っ、技術自体に倫理性があるわけではなく、あくまでも技術の利用法の問題であるという形で回答しているのですが、果たして本当にそれで意見を提出された方が納得されたかということでは、われわれは自信がないところです。技術自体の倫理性といったときには、これは私の勝手な解釈ですが、核兵器への転用はあくまでも使う立場ですが、結局、環境倫理というのが問題になるのだらうと思っています。

環境倫理をホームページで引くと何が出てくるかというと、「自然のサイクルは地球という閉鎖系内で循環している。従って、自然のサイクルで循環するものは自然に任せる。自然のサイクルに乗らない人為的廃棄物は、人の手でリサイクルさせる。人の手によってもリサイクル不能のごみは最初から発生させてはいけない」。これが環境倫理だとされると、「すなわち、リサイクル不可能な放射性廃棄物を生じさせる原子力技術は環境倫理に反する」ということになってしまって、こんなものが堂々とホームページか何かで書かれているという状況です。こういうことに対して反論しないで、何のための倫理規程かということが宿題として残っております。

ただ、このあたりはどのように反論したらいいのか、ちょっと難しいところがあります。これはもう全くの、私の個人的な意見というか、そもそもこんな意見には全く反対ですが、近藤先生の本からちょっと引っ張らせていただくと、こういう論争は本当に古くから、神学論争としてはさんざんされていたわけです。

16世紀あたりだと、そもそも地面の下に神様が隠した鉄や金などを掘り起こしたところが非倫理的な行為で、そのために戦争が始まったのだということが当時は堂々といわれています。それに対して、当時から反論もあって、神様が作ったものが鉄や金であるのだしたら、それを掘り起こして悪いわけではない。神様はそもそもそんな邪悪なものは作らないのだとか、こんな論争もやっているわけです。本当はプルトニウムや廃棄物の問題もこの線上なのかもしれません。しかし、何らかの形で触れないで、本当に原子力学会の倫理規程として十分なのかということが、やはり大きな問題かと思っております。

それから、世代間倫理も環境倫理の一つだとは思いますが。「核廃棄物の地中貯蔵は子孫へ管理を強要することになる」。私としては、これだけを言い立てるのは明らかに不当だろうと思っています。結局われわれは、廃棄物は残すかもしれませんが、後世にほかに資源、環境、技術、社会、いろいろなものを残すわけです。原子力に限らず、多分人間の活動というのは、プラスのものも残しますが、マイナスのものも必ず残すと思います。そういうときに、やはりその辺を相対的にちゃんと評価して、こういう議論にも反論していくということも倫理規程の役割の一つではないかと思っています。

それから、話は全然変わりますが、研究者倫理をどうするかというもので、これは倫理規程を制定するときから、ちょっとそれは外しておこうというのが暗黙の了解事項としてあります。ただ、実はこのあたりは、ほかの学会よりも原子力学会がちょっと遅れているかもしれません。今、研究倫理の話は学術会議その他で非常に盛んに行われていて、学会発表に関するルール、特に誰が主オーサーになるかとか、そのあたりのルール作りを明確にしていけないといけない時代が来ています。しかし、実は原子力学会の場合、ちょっとそれが遅れています。なぜそれを倫理委員会が取り上げないかという、これはもう学会活動そのものですので、編集委員会や、あるいは部会等運営委員会という大会を取り仕切っているところがやるべきことなのです。そちらの方の作業をわれわれとしては見守るといことで、あえて触れないでいるというのが実情ですが、これではよろしいかどうかというのもちょっと気になっているところです。

最後になりますが、原子力学会は学会自体もどんどん、すごい勢いで変わっております。10ページ目の下に付けてあるのは前期の理事会で作られた学会の行動指針です。学会としての行動指針のようなものも倫理規程とは全く別にどんどん発表するようになってきております。ちなみに、その中でも「高い倫理観を持つ会員で構成され、存在感のある学会となることを目指す」と明記されています。こういうあたりのうち、どの部分を倫理委員会として受け持ってやっていくのかということ、われわれとしては考えなければいけないところにあるかと思っています。

終わりにになりますが、われわれとしては倫理規程に完成版はないと思っています。改訂はずっと続けるつもりなので、ぜひ今回は先生方に、どういう方向をとということで、いろ

いろなサジェスチョンをいただけるとありがたいと思っておりますので、よろしく願いいたします。私からは以上です。

(杉本) どうもありがとうございました。今日お招きした3人の先生の方から、確認事項やご質問などがもしございましたら。

(菱山) 最後は多数決で決めるのですか。

(班目) さようです。全くの多数決です。結構競る場合が多いです。最初のころは大体全会一致で決まっていたのですが、行動の手引の細かいあたりになると、確か1票差で決まったことも随分あったと思います。アンケートで行動の手引として、A案、B案、C案ぐらい、場合によってはもっと出てきてしまうこともあるのですが、最後は決選投票になって、というような意味での多数決です。

(杉本) またございましたら、後の討論の方でもお願いします。

早速、本日のメインテーマであります「学協会、企業等における倫理規程の取り組み」ということで、最初に電気学会の鈴木先生からお話をいただきたいと思います。どうぞよろしく願いいたします。

<学協会、企業等における倫理規程の取り組み>

「電気学会における行動規範の新規制定と倫理綱領の改訂」

鈴木 豊 氏(株式会社東芝・電気学会倫理委員会幹事)

あらためまして、こんにちは。電気学会倫理委員会の幹事の鈴木豊と申します。本日は「電気学会における行動規範の新規制定と倫理綱領の改訂」ということで、こんな資料を用意してきました。パワーポイントの白黒のコピーの方を使って、少しお話しさせていただきたいと思います。

今回、原子力学会の方では4回目の改訂に入ることですが、私どもの方はついこの間、1年前ぐらいに1回目の改訂がようやく終わったということで、そのときに原子力学会の方を多分に参考にさせていただいたところがあります。今日はその辺のところ、

どのようにしたかという具体的な経験などをたくさん入れながら、4回目の改訂に少しでもお役に立てばと思って、お話しさせていただきたいと思います。

皆さんには白黒の方のスライドを見ていただきたいのですが、スライドの右下に1番、2番とスライドごとに番号を入れていますので、具体的にはこの番号で対応を取っていただきたいと思います。

(以下スライド併用)

2番目のスライドのところが本日の概要ですが、今言ったように、まず背景です。どんなスケジュールというか、どのようにやってきたかということです。98年に1回作ったのですが、それからしばらく空白の時間があったということもお話ししなければいけないのですが、その辺のことが1番目です。2番目と3番目と4番目で、実際に私が倫理綱領等の改訂に当たって経験したところを、少しでもお役に立てばということで、お話ししたいと思います。そして5番目のところで、改訂の結果という形で、比較表が出てきて、6番目に今後どんなことに取り組んでいくかというようなお話をしたいと思います。

スライドの3番目です。まず改訂に至る背景です。私どもはやっと1回目のPDCAのサイクルが回ったかなという話を先ほどしました。実は1998年ですから、10年前なので、それほど新しくもないのですが、当時、倫理綱領を取りあえず作りました。作ったのですが、その後、何もフォローがないというか、作りっ放しになってしまって、実効的な活動がほとんど上がってなくて、その間に世の中の方がどんどん動いて行って、技術が強大な力を発揮したというか、凶暴な面が見えてきたということがあって、いろいろな問題が起こってきました。そうすると、倫理綱領、原子力学会でいうところの憲章に相当するわけですが、われわれの倫理綱領だけでは不十分ということが当然出てきます。それで2005年5月に、新しく「技術者倫理検討委員会」というものを、どういうことをやっていけばいいかということをもまず洗い出して決めようということで、2年間の期間に限ってやることになりました。

具体的には4番目のスライドに出てくるのですが、技術者倫理検討委員会を2005年5月から2007年5月までやりました。ここでは電気学会の倫理活動の方向性とか、こういうことをやっていきたいという内容を主に決めるところです。例えば大学や研究所や企業など

の取り組み実態がどうなっているのかというところで、それらを参考にして、電気学会としてはどういう方向に取り組んでいけばいいのかということを決めよう。それから、会員へのアンケート調査などもやって、取りあえず倫理綱領があるけれども、皆さん知っていますかとか、どういふことを変えていけばいいですかというようなことを聞いています。3番目も大きいところですが、「行動規範」、これは原子力学会でいうところの「行動の手引」に相当します。われわれは「行動規範」といっていますが、「行動規範」を新しく、もう少し具体的なものを作りたいということと、それに併せて、1998年に作った倫理綱領も見直しをしたい。それから事例集ということで、幾つか事例が出てきたものをまとめて、倫理についてみんなに考えていただきたいということです。このようなことをやっていけばいいのではないかとということで取り組んできました。

ちょっと余談になってしまうのですが、2番目の会員へのアンケート調査で「電気学会が1998年に作った倫理規程をご存じですか」ということでアンケートを取ったところ、2万4000人の会員がいる中で、2000人に呼び掛けをしました。2000人というのはメールアドレスを登録してくれている人ですが、その人をお願いして、そのうち100人ぐらいの方から実際に回答をもらいました。比較的倫理意識の高い方だと思いますが、そのうちで電気学会が倫理綱領を作ったことを知っているというのはわずか35%でした。比較的倫理意識の高い人たちの中ですら35%しかないということで、やはり今まで足りなかったということがあからさまになったというところを、こぼれ話でご紹介したいと思います。

5番目のスライドに行きます。そのときにどのようにやったかということですが、委員会の構成について少しお話しさせていただきたいと思います。

一番上に技術者倫理検討委員会という名前で、多分この原子力学会と同じくらいの体制ではないかと思うのですが、27名の先生方がいらっしゃいました。そこでは、全員で毎回調べたり、やったりするのも大変なので、電気学会の場合にはワーキングという形で、下部組織をどんどん作るようなやり方になっています。ワーキング1(WG1)とワーキング2(WG2)で、WG1の方は現況調査ワーキング委員会と称して、24名の方です。ですから、27名とダブっている方も多かったです。ここのところで企業の取り組み状況がどうなっているとか、アンケートを取ってもらったり、大学での教育の状況はどうなっているかというようなことを調査してもらいました。

これがWG2に先行して、2年間のうちの前半の1年間はWG1の方が主に活動して、

後半の1年間はWG 2、行動規範作成ワーキングで19名です。これでもまださすがに議論するには多いということで、その下にTF（タスクフォース）1というのを作りました。ここで行動規範作成ということで、5人です。この5人が中心になって、行動規範、行動の手引に相当するものを集中的に作るという形です。その行動規範に合わせて、倫理綱領も見直していくという形になりました。と同時に、TF 2、これは教育プログラムで事例集などを取りまとめるグループですが、こちらの方と並行して動いていくような形になりました。

TF 1のメンバーという形で、そこにStさんから、Mさん、Tさんと書いてあって、右側はちょっと個人情報に入るので、僕が消したのですが、自分のところにはちゃんと書いてあります。電中研という研究所から一人、Stさんという、知財関係、特許関係などに非常に詳しい方に入っていました。この人が取りまとめです。それからMさんは大学の先生で、電力系のことが専門ですが、技術者倫理の講座などもお持ちの先生で、比較的年配の方です。Tさんは電力会社で、電力ケーブルの技術者ですが、法令遵守や倫理などを社内の中でも取りまとめられていた方です。Kさんというのは大場先生です。原子力学会の方から、私どものタスクフォースのメンバーの方へ入っていただきまして、原子力学会ではどのように活動しているかなどということ、非常にたくさんのアドバイスをいただきまして、それで電気学会の方も何とかまとまったというところがあります。

Szというのは私です。私は電機メーカー、東芝で、当時は本社の企画の部門にいて、こういう形のものも少しやっていたのですが、今は浜川崎工場で変圧器の機器の設計をやっていて、今日の午前中も見積設計を一つ出してきたのですが、会社の中で別に倫理の教育も何もやっているわけではないし、そういう倫理をやっているわけではないけれども、最前線の技術者の一人として、ちょっと変わったやつが入っているということです。

この5人ですが、そのほかにも、いろいろな切り口で見ると、例えば理科系の方だけではなくて、文科系出身の方も2名入っていたり、趣味というか、戯曲みたいなものに対してコメントを雑誌に寄せて、アルバイトで少しお金が入るなどという人もいたり、そのような人もたくさんいて、非常にバランスが取れていたのではないかと思います。原子力学会でも、今はメールでやっているようですが、このように少人数のメンバーで集中的に討議するというのも、一つのやり方としては面白いのではないかと思います。

TF 1やTF 2等から上がってきて、まとまってきたものが、上のWG 2のところでも報告されて、そこでまた違った視点で、一歩上の視点で見ていただいて、コメントがあれば、

そこでコメントをいただき、またタスクフォースへ持ち帰って検討して、次の会で報告するというような形で進めていって、最後は本委員会で決めていただくというような流れでやりました。

スライドの6番に移りたいと思います。ここでは具体的な作業の例ということで、幾つかここから上がっていくのですが、TF1の例を三つ、さっと書いています。ここは次からの前振りで、どんなことをやったかという、他学会の倫理綱領等、憲章に相当するものを全部比べてみて、電気学会と共通するところは当然あるのですが、電気学会だけにあるような特徴的なところ、ないしは電気学会に足りないと思うようなところを、まず洗い出してみようという作業をやりました。そのときには他学会だけではなくて、例えば私も東芝の倫理に関する行動の手引みたいなものがあるのですが、それとも比べて、さらに視点を広げてみたり、電力中央研究所の規程や、東電さんのものと比べてみたりもしました。

早速、具体的にどういうことになったかを見ていきたいと思います。それが7番目のスライドです。「具体的な作業の例 他学会との比較1」ということで、ちょっと小さい字になっていますが、その当時の資料をそのまま持ってきました。左側のところ、電気学会という縦で、1、2、3、4、5、・・・、10と、これが1998年当時の倫理綱領、こちらでいうところの憲章に相当するものです。

1番目に「人類と社会の安全、健康、福祉に貢献するよう行動する」という文言から始まって、2番目に「自らの自覚と責任において、学術の発展と文化の向上に寄与する」という、電気学会の定款に書いてある「学術の発展と文化の向上に寄与する」というのがこういうところに出てきています。横のところはIEEEから始まって、機械学会、応用物理学会、もちろん原子力学会も真ん中に入れてきていますが、他学会、学協会のところには、このようなところの条項と相当するという形で、数字だけしか入っていないのですが、このような形で全部比較してみました。

そうやって見てみると、次の下のところにあるスライドの8番と7番を見比べていただけるといいと思うのですが、電気学会の場合は10条の憲章からなっています。前半の五つで比較的大きな視点で、先ほど読んだ「人類と社会の安全」というような形で、大きな視点から始まって、最後の6、7、8、9、10の方は比較的各論的になっています。例えば

6条は「専門知識の維持・向上につとめ、業務においては最善を尽くす」、9番目になると「技術上の主張や判断は、学理と事実とデータにもとづき、誠実、かつ公正に行う」など、かなり細かくなってくるような形です。大きな目と各論的なものが、1～5、6～10という形で比較的きれいに切り分けられていて、順番も考慮されているのではないかということが、当時いろいろ比べてみると、そんなことが電気学会の特徴としてはあることが分かりました。

それから、8番目のスライドの真ん中のところにある2条は先ほど言ったとおりで、電気学会の定款にあるような文言まであって、自分たちではアカデミックと言っていたのですが、そのような文言が入っているのは、ほかのところにはなかなか見られない特徴の一つではないかということが分かりました。

9番目のスライドに行ってくださいますと、今度は足りないところです。電気学会の不足分ということで、縦軸には電気学会倫理綱領に含まれていない項目を挙げました。例えば1番目は利益相反や贈収賄の話、「能力の範囲内で仕事を引き受ける」というような文言はないとかいうことです。

特徴的なのは、つまり、横に見ていただいたときに、ほかの学会には比較的たくさん項目が挙がっているのに、私どものところはあまりないというようなところを見ますと、上から四つ目の「同僚の技術向上支援」ということです。自らについては高めるようにという文言があるのに、同僚というか、周りの人について高めましょうという、つまり、組織、風土ということになるのかもしれませんが、そういうところがちょっとないということが挙がりました。

それから、その下にさらに三つ行っていただいて、「社会的地位の向上・誇り、品位」。原子力学会では「誇り」という話が非常に問題になっておりましたが、私どもはそれすら入っていないと。電気技術は比較的そういう意味ではやりやすいところかとは思いますが、それでも「誇り」や「品位」という言葉がないのはちょっとどうかということで、これはぜひ入れたいという話になって、最終的には少し触れるようにしました。

それから、アカデミックな反面、逆に「契約の遵守」というところが弱くなっている。世の中はどんどん国際化が進んでいって、国際基準だとか何かに行くと、そうすると契約の話になってきて、今まで日本だったらお互いうまくやっていたところが、必ず文書に

残さないとどうだとか、こうだとか、随分難しいというか、厳しいことになって、契約の遵守ということが重要になってきたにもかかわらず、電気学会の場合には触れられていないことが分かりました。これは前文の方に入るようになったのですが、やはりこれにも一言触れておきたいということです。

こういう形で、ほかのところと過不足を見ていくことによって、何が足りないかということを書き出して、それについて触れていくというような流れになりました。

次のスライドは10条です。同じ比較ですが、今度は切り口が「3. 具体的な作業の例(第10条) 比較」となっていますが、「10. 技術的討論の場においては、率直に他者の意見や批判を求め、それに対して誠実に論評を行う」という、これが電気学会の倫理綱領の10番目の条文です。その下に、先ほどの表では2-9という項目しかなかったのですが、例えば原子力学会のこれに関するところでは、「会員は、安全を確保する努力を過信し、自らが安心してはならない。公衆の信頼は、原子力技術を扱う者がその危険性を十分に認識し、緊張感を保って行動すること、他の意見・批判をよく聴き、真摯・誠実に討論・討議に参加することによって得られる」という書き方がしてあります。このように具体的に比べていけば、ほかにも盛るべき文言が出てくるのではないかと思います。

例えば一番下の東芝の中に「10. 技術者倫理の遵守 - (5) 関係者とのコミュニケーションの活性化を図り、闊達で透明性のある職場風土づくりに努めます」というのがありますが、このような文言にヒントを得て、例えば「コミュニケーションの活性化」などは重要だということで、新しく直したというか、新しく作った電気学会の行動規範の中には「異分野の人々との協働」という形で、ほかの人とも協働して仕事に取り組みましょうというような文言が入りました。

次の11番目のスライドに行ってください、具体的な作業の例です。これは電気学会の方では6条の項目で、「専門知識の維持・向上につとめ、業務においては最善を尽くす」。先ほどちょっと触れましたが、自分の専門知識にはこういう形で書いてありますが、周りの人については何も触れていなかったのが、ちょっと寂しいなと思ったところがあって、それは追加しました。

例えばほかのところ、これは東芝の項目ですが、2番の生産・技術活動となっていて、その2行目のところの後半から、「蓄積された技術と技能の継承に努める」と。このような

ものもちょっと検討したらどうかとか、あるいは10番目のところで、「専門知識・能力の向上に努めることによって」と、これはまさしく今のと同じ言い方です。それから「最善を尽くす」というところで引いてくると、最後の15番目の下のところに「能力を最大限に発揮」するとなっていますが、先ほど班目先生に触れてもらって、ちょうどよかったと思うのですが、「ワーク・ライフ・バランス」などというのもあったので、電気学会は今回入られて、ワーク・ライフ・バランスについても少し触れました。このようにいろいろなところと比べることによって、電気学会が足りないところはどんどん盛り込むようなことになりました。

12番目のスライドに行っていただきますと、今度は「切り口（視点）まとめ方で気を付けたところ」三つ用意していますが、長期の視点と短期の視点ということで挙げました。

長期の視点というのは「持続可能な地球・社会」、まさに今、地球環境の話だと思います。これと、先ほど「安全・健康・福祉」という話があったのですが、これは私どものTFでは、前半の長期の視点の方に取り組んで、後半の方はあえて言わなくても、ちょっともう古くなって来たのではないかというニュアンスで、実は長期の視点の方だけ、4回目のWGのときにTFから「持続可能な文明社会の構築に貢献する」だけの文言で提案したのです。「安全・健康・福祉」を抜いたら、「何だ、それは」という意見がWGの方から出まして、「それがないような倫理綱領はとて考えられない。それが抜けるのは絶対におかしい」と言われて、TFでもう1回検討しなさいという話になりました。

それで、もう1回検討したところ、一度は「人類と社会の安全、健康、福祉をすべてに優先する」という形にしようかとなったのですが、やはりここで長期の視点を落とすのはTFでは絶対に嫌だと。絶対に長期の視点は入れたいということで、折衷案になってしまったのですが、最後、結局は「人類と社会の安全、健康、福祉をすべてに優先するとともに、持続可能な社会の構築に貢献する」という形で、やはり「持続可能な社会の構築」という文言はどうしても入れたいということで、頑張って残したという経緯があります。

それからスライドの13番目です。こここのところはあまり大したことはありません。皆さんも多分経験していると思いますが、一つの項目が、例えば6-4の「異文化の人々の協働」という項目が、最初に10条に入れてあったのが、途中で6条の方に移ってしまったりという形で、いろいろあっちに入れたり、こっちに入れたりという形はどこもあると思う

のですが、電気学会もそれはたくさんやりました。

14枚目のスライドに行っていただいて、今度は独自のカラーを出そうということで、どうしてもこういうものは暗い面というか、ネガティブな面ばかりになってしまうので、良い面も少しは触れてほしいということもあって、いろいろ考えました。

行動規範の前半の部分に、例えば2行目、「産業の発展と人々の暮らしの豊かさを担ってきた電気技術は」とか、その下の行、「社会システムの基盤を支える中核的な技術」、下から3行目の「電気技術を活用することを前提に開発・創造される」、最後から2行目の「文明の創造に不可欠な存在」などと、かなり大げさな文言ですが、このような電気技術のいいこともわれわれは十分やってきたのだということにも触れるようにしました。

次の15ページ目のスライドですが、ここで「学会は」という言い方をしています。原子力学会の場合には「会員は」という形で、われわれもほとんどの条文は「会員は」という形でできているのですが、電気学会の場合には「学会は」というのもこだわって入れました。例えば3-5、迅速・的確なコメントの発信で「学会は、報道機関等が大きく取り上げるような、電気技術に関連した事件・事故が起こった場合、専門的かつ中立的な立場でコメントを発信し、無用な混乱を排除するよう努める」。実はまだ体制が整っていないので、われわれがこれから努力していかなければいけないのですが、このような形で、学会はこういうことに取り組んでいくのだという気持ちも、この綱領ないしは行動規範の中に盛り込んだというのが電気学会の特徴の一つかと思います。

次の16番のスライドは、先ほど言った学術団体としての色彩があって、「学術の発展への寄与」などという、かなり力が入ったような言い方がありました。

17番目のスライドに飛んでいただいて、倫理綱領の改訂結果ということで、17番と18番のスライドで、左側は1998年当時の最初に作った倫理綱領、右側はPDCAサイクルが一周回って、昨年、改訂した結果です。

例えば一番上の前文のところでは、影響だけではなくて、「リスク」という文言も追加したり、「持続可能な社会」という文言を追加したり、あるいは「電気学会も」という形で、必ずしも会員だけに押しつけるのではなくて、われわれもバックアップすることで頑張り

ますというような宣言をする意味で、「電気学会も」という文言を追加しました。

それから、1番目は「持続可能な社会」というのを後半に入れて、2番目に、新しく「自然環境、他者および他世代との調和」という話です。班目先生からは迷っているという話があったのですが、われわれはこういうものを入れました。前半の部分はそのくらいです。

18ページ目の後半の部分でいくと、7番目のところに「プロフェッショナル意識」という形で、専門知識だけではないでしょうと。倫理の意識というか、行動のもので、知識だけではないはずだから、「プロフェッショナル意識」。いい言葉がほかにないかと、さんざん議論したのですが、ちょっとなかったもので、そのまま「プロフェッショナル意識」を残しましたが、知識だけではないはずだということです。それから、後半に「業務に誇りと責任を持って最善を尽くす」のだと、その「誇りと責任」という文言を追加しました。

8番目は原子力さんの方からもかなりアドバイスをいただいて、「技術的判断に際し、公衆や環境に害を及ぼす恐れのある要因については、その情報を『時機を逸することなく』」という、タイムリーにというニュアンスを入れて、9条目のところには「技術上の主張や判断に際しては、『自己および組織の利益を優先することなく』」と、この辺が今ちょっと問題になっているのではないかということで、あらためて入れたという改訂にしました。

最後に今後の方針です。先ほどもちょっと触れましたが、1998年の10年前に作ったものが、その後7年ぐらい眠っていて、いろいろな問題が起こって、2005年5月から検討委員会を作って、PDCAがようやく1周回って、1回目の改訂が終わったところで、1年ぐらいたったというところですよ。

今、私どもはその下にシンプルな名称で「倫理委員会」という恒常的な委員会を作りまして、これが活動して1年たったところですが、それにこのような10項目を掲げて活動しています。1～3で、会員への周知と、先ほど35%しかないということもあったので、普及活動です。全国大会といっている年に1回の活動で、必ず半日シンポジウムをやったり、そのときに、部数が少なくて、皆さんにお配りするほど持ってこられなかったのですが、このような小冊子を作っています。60ページありまして、事例集といいながらも、中に行動規範などを全部入れたものを3000部作って、全国大会に参加してくれた皆さんに配っています。全部出払ってしまって、今また追加の問い合わせがいろいろ来ているような状況ですが、このような普及活動を始めました。

それから8月28日には、各学校の先生や企業の研修者、リーダー的な立場の方々に対して研修会を行う予定になっておりまして、そこでこういう事例集の活用の仕方などをレクチャーするというのも企画しております。

4番目は先ほどの、学会としてコメントを出したいという話ですが、倫理問題発生時などへの対応と。

5番目には相談窓口です。まだまだできていなくて、これから課題は山積みなのですが、何とかこういうものを作っていききたいと。

6番目に褒賞・顕彰ということで、倫理的にいい行いというのは、なかなか難しいのですが、何か表彰して意識を鼓舞するようなものがないかとかということです。

7番目には継続的な見直しを入れています。

8番目には、今日のような形で関連学協会との連携ということで、原子力学会に今日お邪魔させていただいて、非常にいい機会を得たということと、それから電気学会としては、今までどうしても作りっ放しになっていたものが、今日こういうところでお話しさせてもらうという目で、もう1回自分でも見直しできたということで、非常にいい機会をいただいたと思います。

今後とも、大場先生の方にも私どもの電気学会の委員会にも入っていただいておりますが、このような形で連携できて、お互いにうまくできればと思います。どうもご清聴ありがとうございました（拍手）

（杉本） 大変分かりやすいお話をどうもありがとうございました。これに直結するような確認や明確化、ご質問が二、三ありましたら、お願いしたいと思います。

（班目） これは大場先生に聞いた方がいいのかもしれませんが、まず第一に、この制定は制定委員会に一任されている形なのかどうか。それから原子力学会の場合、一般の方も含めてパブリックコメントも求めているのですが、そういうことはやっていらっしゃるのかどうか。その辺の手続きを教えてくださいたいのですが。

（鈴木） 最初の方ですが、あくまでも最終的にこの倫理綱領や行動規範の承認は、この委員会のさらにもう一つ上に、何会といったかな、副会長や会長などが全部いらっしゃるような・・・。

(班目) 理事会みたいなもの。

(鈴木) そうですね。そのところで最終的には承認をいただいて、それで、あらためて制定ということになりました。それから2番目の質問は・・・。

(班目) パブリックコメントです。

(鈴木) そうですね。ちょっとそれが抜けてしまったなと思ったのですが、こういう形で新しく行動規範を作りたい、あるいは倫理綱領を直したいということ、やはりもう一度アンケートで、当時メールアドレスを登録していた2000人ぐらいの方をお願いしたところ、やはり100人ぐらいの方から回答をいただきました。おおむね良好でいただいて、中には手厳しいコメントもいただいて、直せるものは少し直しましたが、やはり最終的には積み残しがたくさん残っていて、次回にあらためて取り組まなければいけないかなということです。一度アンケートにはかけて、それは見させていただいた、コメントをいただいたという手続きを踏んでおります。

(班目) では、一応学会員から、特にメールアドレスのある2000人ぐらいを対象に、「こういうものを決めようと思っているのですが、いかがですか」ということで聞いたという形ですか。

(鈴木) そうですね。

(大場) 2週間ぐらいの期間でしたか。

(鈴木) そうですね。2週間ぐらいですね。

(大場) ご説明でお分かりになっていただいたかとは思いますが、行動規範なので、そのワーキンググループの中で原子力学会の行動の手引に当たるようなものも全部ゼロから作成しました。そこには、やはりその部分の前文があるのですが、それが先ほど鈴木先

生の方からお話があった、戯曲とかが好きな方がおられたので、結構その・・・(笑)。

(鈴木) 難しいですよ。

(大場) この漢字は何と読むのだろうと思うような漢字を使いながら、格調高い前文を書いていた上に、そういう行動規範をゼロから作るということを1年間でやったというのはものすごかったです。私は一応委員に入っていたのですが、前回の妊娠と重なっておりまして、途中から半分というか、もう投げ出して、他のワーキンググループの皆さまお願いしますという感じのところでしたが、本当にやっていらっしゃる方が熱心でした。

公衆審査の方はメーリングリストに入っている学会員のうちの2000人ほどが対象でした。また、実際のワーキンググループのメンバーのトップをやられた方は学会員ではありません。研究所の方ではあるし、上司の命に従って、このメンバーに入られたという方があるので、電気技術には非常に深いかわりのある方ではあるのですが、学会員ではありません。私自身も電気学会の会員ではありません。

それから、電気学会の特徴としまして、原子力学会でいう賛助会員から、社員が出向するような形をとっているんで、このワーキンググループの中にも学会で働かれたことがある方がいらっしゃいました。それも一つ、学会の全体像を把握する上では役立っていたのではないかと思います。

(小澤) すみません、倫理委員会というのは、ここに書いてあるように2007年5月から倫理委員会という活動が始まって、それまでは検討委員会でやったということですか。

(鈴木) そうです。検討委員会のところで、今後倫理的なものはどういうものが必要かという方向性を2年間集中的に検討して、あとはという形で、そのままスライドしてきている委員の方もいらっしゃいますが、恒常的には倫理委員会で、最後に紹介した10項目を掲げて活動しているということです。

(班目) すみません。勉強不足で申し訳ない。多分倫理綱領も、それから行動規範ですが、これはホームページか何かには当然載っていますよね。

(鈴木)　そうです。今日はごめんなさい、それは・・・。

(班目)　それを見させていただければいいと思うのですが、行動規範というのは、3 - 5とか、5 - 3になっているということは、やはり倫理綱領、それぞれの解説みたいになっていると理解していいのですね。

(鈴木)　そうです。倫理綱領で各条があって、その下に3項目から5項目ぐらい並んでいます。

(班目)　実は原子力学会の悩みは、例えば「自然環境、他者および他世代との調和を図る」というような文章を入れても、それは奇麗事で、「何じゃいな」と必ず返ってくるだろうということで、入れられないでいるのです。例えばそういう世代間倫理のことについては、こういうことでしょうかというものをもう少し明示的に示さなければいけないだろうと。そうでないと、かえって逆効果だという議論ぐらいあった感じなのです。具体的に、例えばそういう「他世代との調和」などというのも、行動規範の方にはなるほどというような説明が入っているかどうかということもちょっと知りたいと思うのですが。

(鈴木)　すみません、今日は配らなかったのですが、行動規範という、こちらでいうところの行動の手引に相当するものがあって、班目先生から、先ほど原子力は随分長いという話があって、僕のところは幾つあるのかと勘定したら45条で、全く同じ条数がありました。そういう意味では、電気学会も結構長いのです。その中の憲章で出てくるのが10項目ありまして、そのうちの2番目に「自然環境、他者および他世代との調和を図る」ということで、その下に五つの項目がぶら下がっています。

タイトルだけちょっと読みますと、2 - 1では「自然環境、他者および他世代との正常な関係の維持」ということで、科学技術が損なってきた自然環境やそういうものを、「互恵的な関係を正常化する」などという文言が書いてあります。

2番目に「畏敬の念」というまた難しい字なのですが、そういう項目で「会員は、自然環境、他者および他世代によって生かされ護られていると同時にこれらは自らの責任において護るべきものである」と。「本来献げるべき畏敬の念を取り戻さなければならない」という文言があります。

2 - 3では「謙虚さと英知の結集」。「会員は、個人の能力の限界を謙虚に受け止め、他の専門家と協同して英知を結集し、科学技術が地球規模かつ長期的観点から人類と社会の安全、健康および福祉に貢献するように研究開発を推進する」という文言があります。

2 - 4では社会の一員として自覚なさいと(「社会の一員としての自覚」)、技術者というのはどうしても殻に閉じこもるから、そういう共同体にどんどん出ていきなさいという趣旨のことが書いてあったりします。

2 - 5では「倫理観の陶冶」という、また難しい文言なのですが、「会員は、技術者の倫理観の欠如が自然環境、他者および他世代との正常な関係を損なう結果を招くことを認識」しなさいというような文言を集めております。

(班目) 分かりましたが(笑) 原子力学会でこういう文章を書いたときに皆さんが納得されるかどうか。かなりきちんと書かないと、「高レベル廃棄物は1万年後まで残るでしょう」に対する答えには多分ならない。そのあたりがやはり、原子力学会と電気学会の置かれている環境の違いなのかもしれないですね。

(田中) 私もちょっと発表の中で触れようと思ったのですが、原子力の問題は反証可能性がない、実験ができない、トライ・アンド・エラーができないものの一つだといわれている、それについて、「プロジェクトを疑え」というような、ヨーロッパの方の倫理学の動きがありますよね。そういうものをこの中で説明していくのは、原子力学会では大変ではないかと思って、だから、倫理規定に含めるのはちょっと難しいのではないかと、個人的には思っております。これを拝見しながら、先生の今のお話を伺って。

(班目) ですが、やはり何も言わないでいると、環境倫理という学問分野が何かで、本当に取り返しのつかないことは一切やるなということで、すなわち原子力技術そのものが非倫理的だと見なされるかもしれないのです。われわれはそう思っていないにもかかわらず、発言すらしらないというのも大問題なので、それをするとしたら……。これは倫理規程で反論するかどうかは別なのですけれども。

(田中) ミッションステートメントが何かをされると。

(班目) 何かは倫理委員会として本当はしなければいけないし、大きな宿題項目で、実は倫理規程としては取りあえず入れられませんということで、ずっと宿題のまま残っているというのが実情なのです。

(菱山) 倫理規程は公開されていて、外の人も見るわけですよ。

(班目) はい、見ます。

(菱山) 見たときに、先ほど電気学会で出てきたような問題は出てきていないですね。この学会の規程は、ちょっと大げさにいうと学会内のインワードの世界の規範であってアウトリーチがもう少し欲しいなと思われま。その辺は多分、電気学会はかなり社会とのつながりを意識して、いろいろな言葉を入れられたと思うのですが。

(鈴木) そうですね。最初に調査したら、そういう意識があったのだと思います。

(菱山) 原子力学会の倫理規定が社会とのつながり、あるいは断固とした主張を表現することに謙虚であることは逆効果かもしれません。あるいは、その逆効果であること自体が問題なのかもしれません。啓発していただくのは大変でしょうけれども、期待したい気がいたします。

(班目) 世代間倫理の話だったら、先ほど私も申し上げたように、確かに廃棄物は残すかもしれないけれども、その分、例えば石油資源を少しでも後世に残すことにも役立っているかもしれないし、あるいは環境という意味からいくと、CO₂は出さない分だけいいかもしれないとか、そういう全体の枠組みで考えていったときには、決して原子力が悪だとは私は思っていないのです。それを正々堂々と主張するというのを、倫理規程でやるかどうかは別として、やらなければいけないとは思っているのですが、正直な話、このメンバーで、大場さんぐらいかな、谷さんもそうか、ほとんどが技術屋で、そのあたりの議論が必ずしも得意ではないというところがちょっとつらいところなのです。

(大場) 電気学会と原子力学会の両方に携わらせていただいて、電気学会はとにかくこ

のやる！となった5人のパワーがすごいと感じました。集中してここまで作業できるというのすごいわけですが、逆にいえば、原子力学会の改訂と同じようなやり方をしたら、全く違うものができていたのではないかと思います。原子力学会のようにアンケートを取ったり、多数決を取ったりという時間をかけ、あるいは公衆審査を2カ月ぐらいの期間を持ち、公衆審査で来た質問や、問題点として挙がってきたものについて吟味したりということをやっていたら、全く違うものになったという部分は多々あると思います。

電気学会の場合は、先ほど鈴木先生からお話がありましたとおり、意見を返していただいたものに関して、鈴木先生の方で何となくランク別に(笑)、ここはちょっと変えた方がいいかなというものをちょっと反映したり、ここは委員会にかけた方がいいかなというのをやっていくということ、ある1回の委員会の中で報告なさって、そのときに委員の方から「もうちょっとここは考えたら」と言われたものに関してはもう少し練って、それが完成版というか、理事会に上げるものになるという形をとりました。中には、先ほど鈴木先生は問題山積みというような言葉でまとめられていらっしやいましたが、まだ練れていないところもあり、原子力学会とは違うと思います。

(杉本) ちょっと議論の途中ですが、次に行きたいと思います。大変申し訳ございません。

2番目のご講演ということで、企業行動研究センターの所長であります菱山先生の方から、「最近の企業倫理の動向と学会倫理規程」というタイトルでご講演をお願いいたします。

「最近の企業倫理の動向と学会倫理規程」

菱山 隆二 氏(企業行動研究センター所長)

班目先生や鈴木先生のような組織としてきちんとした議論を経ておりません。在野の一人の独断と偏見で、皆さん方にはいかなものかというところがあるかもしれませんが、それはそれとして、お聞きいただければと思います。A4 1枚にレジュメをメモ書きし、説明資料となるスライドを付けました。必要に応じてスライドに言及させていただきます。

最初に、今、企業を取り巻いている事象を取り上げ、2番目に、企業がそれをどうこなそうとしているか考えてみます。3番目に、その結果を踏まえて、こちらの倫理規程について何らかのインプリケーションがあるかどうか、といった構成で考えてみました。

企業が揺さぶられている問題は、一つはCSR、あるいは「ESG」という端的な表現が示しておりますが、環境と社会とガバナンスが、企業の存在意義を規定するポイントであるということです。Eは低炭素経済をどう構築するか、環境経営をどう進展させるかという問題です。Sの社会への対応の問題は、例のシェルのブレント・スパーの件などで顕在化してきたことです。シェルとしては、ブレント・スパーのときは、自分たちは社会から信頼されていると信じて、ベストの判断で処分をやるから任せておいてくれ、“Trust me”と考えていました。当時としては、ほかの大企業もそう考えていたし、政府も同様でした。しかし、深海投棄計画はNGOや社会の反撃を食らい、白紙還元せざるを得なかったのです。時代は企業に透明性（説明責任）を求めるようになっていました。市民社会が存在感を増し、“Tell me” “Show me” と対話をもとにした納得を求めるようになっていたのです。最近では“Involve me”、すなわちNGOなど市民社会と協働で仕事をやることも視野に入れる時代になってきたというわけです。

非財務情報（環境・社会への対応）も開示し、対話を重ねて理解を得ていかないと、ビジネスをするライセンス、“License to operate, license to grow”、を社会から得られない、それを企業は認識すべきだということです。この教訓がトリプルボトムライン（経済・環境・社会に対するバランスのとれた取り組み）の経営哲学となって、今、広く行き渡っています。

それからガバナンスの問題があります。組織を効率よく効果的に運営して所期の目的を果たすとともに、組織内に牽制を働かして自浄作用を維持していく、それがコーポレート・ガバナンスですが、その局面ではリーダーの倫理的価値観がものを言います。環境（E）、社会（S）ガバナンス（G）が企業評価の基準として重視されているのは、ガバナンス、リーダーの価値観が良い会社、悪い会社を規定するからです。

企業を取り巻く潮流の2番目として、グローバル・キャピタリズムの激動を挙げたいと思います。ご承知のグローバルな、いろいろな経済の動きがあります。今、直接的には投資ファンドの動きや、サブプライムの動きなど。何がグローバルの本質なのか、リスクは何なのか、それにどう対応するかということが企業が揺さぶられている問題の一つだと思います。

（以下スライド併用）

3番目の問題は、最近石門心学や松下幸之助さんの水道哲学などを商人道と捉えて再評価する流れが出てまいりました。スライドの左側は石田梅岩が言っていること、右側は松下幸之助が言っていることで、見事にそれが時代を超えて照合しているのではないかと。自らの行動に厳しい倫理観を働かせ、公（おおやけ）への係わりを意識する先人の教えは、変わらぬ真理ではないかということです。

山岸先生は北海道大学の社会心理学の先生ですが、中国やソ連は、一生懸命思想教育を国民にたたき込んだけれども、その結果はどうだったか、結局、知識、理念を教え込むだけでは人間は変え切れなかった、やはり人間性の現実に即した教育が大切なのだ、という指摘をされています。正直に行動していれば、あるいは他人を信頼して行動していれば、結局、それは自分に返ってきて得になる、いわば「三方よし」のように、「情けは人のためならず」ということが人間性に即した商人道なのだ、「正直者が損にならない社会制度を整備していくことが大事だ」と言ってらっしゃいます。武士道は本来は統治者の倫理であって、閉鎖社会の中で、統治者が集団を守るために公平無死、秩序・伝統の尊重を説くのに対し、商人道は「共存共栄のためには、お互いに嘘をつかず、信頼し合い、利益を分かち合う姿勢こそが必要であると説く、市場の倫理である」とその著作『日本の「安心」はなぜ消えたのか』の中で述べておられます。

レジュメに戻ります。企業を取り巻く潮流として最近ますます顕著なのは、事後制裁が非常に厳しくなってきたことです。法令の規定が厳しくなりましたし、司法判断も厳しくなりました。監督行政も制裁という意味で厳しくなりましたし、社会の制裁も厳しくなりました。

実際に蛇の目ミシンの場合は、今年の裁判で、仕手筋の人にお金を渡していた旧経営者5人に593億円もの賠償を払えとの判決がありました。旧拓銀の場合には、経営判断が甘くて、いいかげんな融資をしたということで、旧経営陣は101億円を払えとの判決です。本人には当座の金として100万円しか残さない、それ以外のものは全部賠償の支払いに充てるというスタイルも見られて、司法判断も非常に厳しくなりました。

不二家の例がそうでしたが、実害がなくても社会から制裁を食らうという厳しい例が出ています。そういった意味では、原子力業界にも大変だった例があるかと思いますが、別にこれは原子力業界だけではなくて、いろいろな事象に対して、社会の事後制裁が厳しくなっています。

次に、そういう状況に対して、企業はどう対応しているかという問題に移ります。一つ

はガバナンスを企業経営の基盤として再強化する方向があります。もう1回企業理念をしっかり確立しようという動きがあります。時代に合わせて、「環境経営」を宣言する会社もあります。コンプライアンス宣言をして、利益よりもコンプライアンスが最優先の価値だとはっきり顯示するとか、あるいは談合との決別を定款に入れるとか、いろいろな形で理念を明確に出していることが一つの動きだと思います。企業理念を浸透させるために、人事考課の評価要素に価値観を入れて、取り組みを評価する流れは強くなっています。

コミュニケーション、風通しの再点検の動きも指摘できます。スライドを見ていただきます。今をときめくトヨタですが、2006年後半に、日本国内で「8万人職場コミュニケーション総点検活動」を行いました。コミュニケーションに問題があることを感じたのだらうと思います。

スライド見ましょう。職場力は仕事の基本プロセスとチームワークと人事育成で形成されます。円滑なコミュニケーションは、仕事をきちんと行うためのコミュニケーションと人間関係を良くするためのコミュニケーション、この二つで構成されます。日常的に感受性や気遣いを働かせる人間くささが出てきています。管理職は部下に関心を持って、部下を大切にせよ、尊重せよとか、こういった初歩的なことをきちんと押さえて、愚直にもう一度コミュニケーションを見直せということをやっています。

次のスライドを見ていただきます。2007年に、トヨタは追い討ちをかけます。職場における小集団の意義を見直します。ホワイトカラーも、ブルーカラーも小集団を作って、リーダーを置いたのです。将来の指導者を育てる意味もありますし、技術の伝承もありますし、コミュニケーションの改善ももちろんあるわけです。チューター制度を1年から3年に延ばすのも同じ文脈にあると思われれます。

「HUREAI day」という仕組みがあります。世界中に広げるつもりでローマ字で書いたのですが、仕事を離れた気楽なコミュニケーションの場を作ろうではないか、という呼び掛けです。若い人に「花見の幹事をしろ」と言うと嫌な顔をする。「花見の幹事ができない人間が、仕事の段取りができるはずがないではないか」と言って、花見の幹事をやらせよう。やらせれば見事に花見をやり遂げる。花見がコミュニケーションと人を育てる。そういった形です。

そういえば、最近、飲みニケーションという言葉をもう一度見聞きするようになってき

たと思います。

3番目に申し上げたい企業の対応は、実際に組織を構成し、組織を動かす「人間」は、志、判断力、行動力を持った「市民」であって欲しい、そういう人間(社員)を育てたい、との考えが産業界に伺えることでしょう。「市民」の構成要件は、一つは世のため、人のために尽くしたい、役に立ちたい、いい仕事をしたいという規範意識です。2つめは、社会、職場、公共空間の形成に参加することです。3つめの要件は、自主的に、自分の判断で行動する前向きな積極さです。この三要素を持った社員が育てば企業は伸びる、という認識だと思います。

そういう人間像を作ろうという試みを、企業、あるいは企業を取り巻く団体はやっております。例えば、社会経済生産性本部が企業の幹部を集めて、宗教観、哲学的思考、歴史観、文化と価値観、社会思想、宇宙科学、生物科学などを教える講座を開設しています。リベラルアーツの教育をすることが本来の人間をつくる、良き市民、経営者を生み出すという考え方だと思います。日本アスペン研究所もその例ですし、今年は福澤諭吉記念文明塾を慶應が作りましたが、これまた、即戦力になる人材は沈下するのも早いという意味で、もっとリベラルアーツをしっかりと教えようということだと聞いております。

スライドの下の英語は、ちょうど1年前にハーバード大学が30年ぶりに General Education を改訂したときの考え方です。良き「市民」を育てる観点、先ほどの企業の動きに呼応しているのではないかと考えました。

最後に、僭越ながら、学会倫理規程にどのようなインプリケーションがあるか考えました。これまで申し上げたことの主語を原子力学会、学会員、原子力産業に適宜置き換えて思いを巡らしていただければ、ヒントを得られることを望みますが、ここではそのうちの何点かについて生意気を申し上げさせていただきます。

倫理規程を作成、改訂してこられた経緯には頭が下がる思いですが、読んでの印象は二つあります。一つは2007年という時代もあったと思うのですが、もう少し元気の出るような倫理規程であってよかったのではないかという気がします。2番目は、もう少し人間くささ、泥臭さがあっていいのではないかという点です。先ほどワーク・ライフ・バランスという言葉も出ましたが、人間に絡むにおいがあってもいいのではないかというのが外から見た感じですが。

具体的なインプリケーションの一つは、今はどういう時代かという時代認識の投げかけ

があってもいいのではないかと考えます。E S Gとか、License to operate, license to grow とか、社会に対する透明性、説明責任、対話など、シェルの例で申し上げましたが、今はどういう社会か、共通認識を持つことが一つの前提だろうと思います。

2番目のインプリケーションは、グローバルな問題への係わりをさらに積極的に表現されたいかがかだと思います。もっと元気を出していただくためでもあります。釈迦に説法で恐縮ですが、ニュークリア・ルネッサンスの時代が来たと言われます。日本はちょっともたもたしていますが、欧米では品質が向上する、安全性が向上する、稼働率が上がる、経済性が上がる、事業意欲が増えるといったポジティブサイクルが回っています。気候温暖化対策もあります。原子力利用について自信を深めている、それがグローバルな動きと拝見しています。

学会員としては核不拡散、技術協力や機材供与などの面で国際的な安全確保への参加をしてられました。ルネッサンスの時代となれば、さらなるご活躍を期待したいと思います。例えば原発導入国への安全操業の技術指導です。途上国が本当に安全な建設・オペレーションをするかどうかというのは、外から見ていて非常に心配なものですから、もっとソフト面の技術協力も積極的に考えていただくと私どもとしては安心だな、という面があります。

もう一つは、洞爺湖サミットのときに話題になった核のテロの問題が気にかかります。これからは核のセキュリティの一つとして核のテロが重要性を増してくるのだろうと思います。

グローバルに展開していったときに、人権の意識学会員に問われるだろうと思います。職場の人に対して、サプライチェーンの人に対して、あるいは行った先、仕事をする先の宿主国の人々に対して、人権意識を間違いなく持つことがグローバルな時代の一つの条件だろうと思います。

蛇足ですが、WANO（世界原子力発電事業者協会）や、IAEAなど、国際的なネットワークのピアレビューを受けていらっしゃるようですが、国際的なネットワークの検証によっても、日本のオペレーションは高い評価を受けていることを、もっとしっかり開示なさった方がいいのではないかという気がいたしました。

インプリケーションのもう一つは、皆さんは大変な仕事をしていらっしゃるの、確かに原子力には陰の部分もありますが、光の部分も非常に大きな光を出していらっしゃるわけですから、次の世代に積み残しがあるかもしれませんが、自信を持って、誇りと

使命感を出していただく、主張すべきは主張していただくということです。国のエネルギーの安定供給、あるいはエネルギーのセキュリティの問題にも貢献しているのだということも、誇りの中に、使命感の中に、入れていただければと思いました。

次は、コミュニケーションの問題です。職場の中、あるいは社会とのコミュニケーションは、できるだけ機会を作って、努める。感受性と気遣いは、アメリカの哲学者アンソニー・ウェストンはそれが倫理の原点だと言っています。

最後となりました。「市民」という言葉には目的意識を持って参加していくというニュアンスを感じますので、私は「社会人」よりは「市民」という言葉の方が好きです。良き市民であるためには、技術を生業にしている人たちも、社会の潮流を見つめ、幅広く、人間としての陶冶をしていただく、リベラルアーツの勉強をしていただく、歴史観や文明観を語れるとか、そういった文理融合型の市民をたくさん輩出していただけるといいと思っています。以上です。失礼や誤解があったらお許してください。(拍手)

(杉本) どうもありがとうございました。幅広い観点からの最近の動向と、最後に原子力学会への貴重なインプリケーションをありがとうございました。横断的な討論は最後のところにいたしまして、もし直接的なクラリフィケーションや、簡単なお質問などがありましたら。

(北村) 大変な直接的なクラリフィケーション、先ほどシェルの場合で、ある事件を契機にというお話がありましたが、多分、僕はその問題を一つだけ知っているのですが、あまりちゃんと知らないのです。ちょっとご紹介だけ。

(菱山) 事実ですか。

(北村) ファクトを。

(菱山) もう9年ぐらい前ですが、シェルを主人公として三つの事件が発生しました。一つは、北海で掘った原油を洋上で蓄える浮遊式タンク、ブレント・スパーをめぐる事件です。霞が関ビルと同じ大きさの巨大な鉄鋼の構造物ですが、15年たって使い物にならなくなりました。シェルは2年半かけて、英知を絞って処分法を考えました。結論は、深海

に投棄する、それが環境面でも、安全面でも、法制面でも、経済面でもベストの案だと自信を持って発表しました。イギリス政府と北海の周りの国が承認しました。それに対して、環境 NGO のグリーンピースが、深海投棄は環境汚染だと反対して、阻止行動に立ち上がりました。

ブレント・スパーをグリーンピースが占拠する状況を、テレビが流して世界中に伝えました。欧米の環境団体が結集して、シェル製品の不買運動を起こしました。シェルはガソリンの売り上げが落ちて、まいったと、計画を白紙に戻しました。世界有数の巨大企業や政府がベストと考えた案が、ひとつの NGO の反対を契機に社会の反発を受けて実施できず、シェルは社会との認識のギャップにショックを受けました。

2 番目の事件は、同じ時期にナイジェリアで起きました。環境運動、人権運動のリーダー、ケン・サロ＝ウィワらを軍事政権が捕まえて、刑務所に放り込んだのです。今度は人権 NGO のアムネスティ・インタナショナルなどが抗議して、「釈放ないし公平な裁判を！」とナイジェリア政府に要求しました。同時に、シェルに政府への影響力行使を要請したのです。というのは、シェルはナイジェリアの 5 割弱の原油を掘っていましたので、政府と非常に関係が強かったからです。しかし、シェルは「内政の問題に介入することになる。内政干渉はできない」との見解に立って、動きませんでした。世界の人権 NGO だけでなく、国連や各国の抗議が続くうちに、軍事政権はケン・サロ＝ウィワら 9 人を絞首刑に処しました。激しい国際世論を受けて、英国政府はナイジェリアを英連邦から除名しました。シェルには、各方面から批判が殺到しました。本件も、自分たちがベストと思う考え方と社会との認識とのギャップにショックを受けました。

環境と人権に絡む二つの事件ののち、今度は定時株主総会に、シェルの歴史で初めて機関投資家が株主提案を出しました。人権と環境の取り組みに問題がある、全面的に調査・分析をして、対策を取れ、それを開示せよ、というものです。シェルの反対にもかかわらず、10%を超える株主がこの提案を支持したこともシェルにとって想定外のショックでした。

シェルはその三つの件で、「敗北」を悟りました。エスタブリッシュメントが、法令を順守するだけでは、“Trust me” というだけでは、通らない。市民社会が育ち、“Tell me”、“Show me” を望み、“License to do” を出す時代が変わっている、平素から環境や社会との取り組みを強化して、情報開示と対話を重ねていくことが必須だ、と認識しました。シェルは、NGO の人を採用して体質改善を手伝わせることまでしました。こうして、トリブ

ル・ボトム・ラインの経営哲学が生まれ、現代的な「企業の社会的責任（CSR）」が考え直されるようになりました。

（北村） 先生が先ほどおっしゃった「市民」という存在が、従来はばらばらの弱い個人だったけれども、今は極めて大企業を倒すほどの力を発揮している現代があるのですよね。ですから、時代認識にそういうことも反映した形で、大きな事業をやっている人は時代認識を新たにしていかなないと。

今、9年ぐらい前とおっしゃっていましたか。事が起こったのは。

（菱山） プレントスーパーは1995年4月から6月にかけて、ケン・サロ＝ウィワは1994年に捕まって95年10月に処刑されました。株主総会の件は1997年のことでした。

（北村） という、それはたまたま1例でしょうし、ほかの分野でもそういうことはたくさん起こっているわけですよね。だから、9年というか、恐らくここ5年とか3年で、また世の中はものすごくドラスティックに、その方向に動いていると。その認識をわれわれはどの段階でやるか、なかなか大変だけれども、倫理規程などの中にも、もしかしたら学会全体のポジションステートメントの中にも入ってくるようなことを考えないと、一生懸命いい技術をやっているのだし、世の中のためになるのだから、「お願い、信じて」というのはもう駄目ですね、きっとね。

（菱山） そう思います。いい仕事をしていらっしゃるのですから、堂々と出て行って、自分たちで繰り返し繰り返し説明して、こういうことをやるのだから、理解して協力してほしいということを、誇りを持って、主張されていいのではないかと考えているのです。

（北村） 最後のキーワードが結果的に、私も全く同意なのです。そう思いますが、そうすると、自然に先ほどの“Involve me”のところまでいくのですよね。それがなかなか、企業活動や原子力活動の中で難しい問題を内包しているなと思って聞かせていただきました。また後でそれは議論させていただきたいと思います。

（杉本） それでは、よろしければ第3番目のご講演を、AIU保険会社の田中先生の方

から「企業倫理と内部監査の係わり」ということでお願いいたします。よろしく申し上げます。

「企業倫理と内部監査の係わり」

田中 久男 氏（A I U保険会社 監査部）

田中でございます。よろしくお願いいたします。私は公認内部監査人でして、C I A（Certified Internal Auditor）といわれています。インターナルオーディターということで、名前はちょっときついのですが、CIA のメンバーとの勉強会を主宰しております。企業倫理をずっと勉強させていただいております。それから、組織内での内部監査のかかわりのところをちょっと触れたいと思います。ただ、冒頭の班目先生からの課題が非常に重くて、深くて、寄与できるかどうかは甚だおぼつかないのですが、一応準備してきたことをまとめてご報告したいと思います。

レジュメを含めてペーパーは3枚ありますが、1枚目は要約です。私もパワーポイントに従って順次お話しさせていただきたいと思います。

（以下スライド併用）

まず概念図です。今、お二人の講師からもお話があったように、現代社会においては企業のグローバル化が進んでいるわけで、企業活動の社会的影響がどんどん増大してきているということです。企業の利害関係者、ステークホルダーも範囲を拡大してきているということで、当然、社会の企業に期待する行動様式も高度化してきているということです。最近いろいろ、ちまたでも流布していますが、企業は法令遵守のみに重点を置いて行動したとしても、まるっきり社会の要請に応えられない時代になっているということで、円滑な事業を図ることはできないと。

私がここでいう社会からの要請というのはどういうことかということ、一つは企業の Integrity を高めるということです。ただし、その Integrity を、時間の都合であえて二つに絞らせていただきます。一つは企業行動の透明性と、行動結果に対する説明責任という二つのところに絞って、お話しさせていただければと思います。

この図ですが、企業倫理と法令遵守との関連を前提として見ておきたいということです。時系列的に考えて押さえておかなければいけないのは、やはり倫理のソフトロー化という

ところだと思います。ソフトローについては従来、国際法の分野でいわれていたことですが、最近はさまざまな法領域で議論がなされているわけです。例えば現在、東京大学の21世紀COEプログラムでも取り上げています。ご案内のとおり、ソフトローとは、原則として法的拘束力を持たない行動規範ということですが、いわゆる社会規範や商慣習、自主規制などのたくいです。倫理と法令の境界に位置していると考えられるのでしょうけれども、このソフトローを媒介にして、三者間における相互関係が今後より密接になっていくということをとらえておく必要があるのではないかと。

今、議論が出ておりましたCSRですが、従来は法的責任が尽きたところから社会的責任が始まるといわれていたわけです。そういうことで、CSRも企業倫理の領域ととらえられて、取り沙汰されてきました。しかし、東大の神作教授なども、そのCOEの中で指摘されておられますが、CSRが企業活動の本質的要素として内部化されてくると、社会的議論も影響力を強めてくると、さまざまなレベルで例えばわれわれAIGグループはグローバルに活動しておりますが、OECDの多国籍企業ガイドラインや、EUにおいてはフォーラムが設置されるとか、日本でいえば日本経団連の企業行動憲章などで、CSRのソフトロー化が進んでいると思います。

一番先鋭的な例としては、イギリスなどですと、5年ほど前からNGO、NPOが共同で議会に対して、CORE Bill (Corporate Responsibility Bill) という会社法の修正法案を出しているのですが、5年間、当然のことながら通りません。通りませんけれども、もう毎年出しております。これはCORE Bill でインターネットですぐぱっと出てまいりますので、サイトも持っておりますので、ご覧いただければ詳しいことはお分かりになると思います。つまり、CSR が、倫理の領域を飛び越えて、法令遵守にまで行こうとしている状況なのです。先ほどの法的責任が尽きたところから社会的責任が始まるというのは逆に、社会的責任が極まったところ、法的責任への収斂が始まっているというような事態が最先端の領域では起こりつつあるというところを、この概念図のところ、ちょっとお話ししておきたかったわけです。

2 ページ目にまいります。それで、企業行動についてはどうなのかということですが、われわれの企業倫理というものが法令遵守にとどまらずに、社会の要請に応じて、企業の Integrity を高めるということであれば、先ほど申し上げたように、まず企業行動の透明性と行動結果に対する説明責任を、どのように規範化、制度化していくのかということ

がポイントだと思っております。

後ほど申し上げますが、まず一つは説明責任の制度化としての倫理方針、行動規範の制定ということだと思っておりますが、これは、倫理を組織内においてソフトロー化していこうという試みだと理解できると思います。やはり法令遵守イコール倫理的行動というような狭い射程ではとらえられないということで、そういったレベルの方針であれば、これは無効なものになっているということだと思っております。

それから、二つ目の透明性の問題ですが、これは透明性を担保するための「発言」の制度化ということで書きましたが、これはご案内のとおり、有名なアルバート・ハーシュマンの『離脱・発言・忠誠』という本があります。最近、コーポレートガバナンスの議論において、株主が株を売って退出していくとか、離脱していくとか。でも、機関投資家になったら、それはとてもできないので、発言力を高める、物を言う株主ということで取り沙汰されておりますが、これは企業の内部においても一緒だと思います。

従業員の行動形態としても、優秀な従業員が組織の中で倫理的な問題について愛想を尽かして退出していくということであれば、企業にとっては将来性がないわけです。やはり倫理的な問題に対して、従業員が積極的に発言できる環境を制度化することが重要ではないかと思っているわけです。それによって企業の透明性を高めていくことにつながるということです。後ほど申し上げますが、内部通報制度や倫理ホットラインというものも、そういった観点でとらえるべきではないかと考えるわけです。

その制度化についてのお話を細かくする前に、スライドの3枚目、その背景のところ、ちょっと抽象的なことを書かせていただきました。企業活動をしておりますと、常に正義というのが複数ありまして、局面、局面でぎりぎりのところで判断する。倫理という一つの普遍的な正義と、企業の存続、あるいは利益といったものの特殊的な正義というのは、常に衝突している局面に立たされているわけです。

実際に私も監査部として不祥事の調査をやっています。当社においても、大なり小なり不祥事があります。そういった原因を探っていくと、やはりその当事者、犯行者は、単純に善か悪かで割り切れない葛藤を持っているわけで、その選択肢の中で彼らは、第三者から見れば自明だけれども、当事者にとっては、やはり奇麗事は言っていられないというような状況が出現しているわけです。

企業を成長させる、生存させるということは、突き詰めれば社員としての自分自身の生

存にもつながっているのでしょうかけれども、そういう当事者にとっては、企業の存続という特殊な正義の方が、倫理という普遍的な正義よりも身近にあるし、言葉を換えれば、価値観の射程が短い方が長いものよりも選択する確率が高まって、行動に直結していったら、選択してしまうことになっていくのではないのかと考えているわけです。

投資家の問題にしても、昨今いわれていますが、短期利益を追求する傾向が強まっているということで、それが制度化の方でも、四半期開示だとか、本当に四半期ごとにあれだけの情報開示をして、それを消化できる株主がどれだけいるのかという疑問が企業人としてなきにしもあらずですが、そういう要請が出ているというのも、そういう傾向だろうと思っております。

それから、これは余談に近くなるのですが、少し前に三木光範同志社大教授が新聞紙上で「不利益の先送り」というエッセイを書かれていました。この言葉は、今の問題と原因を語っているなと思われたので、ちょっとお話しさせていただくのですが、結局、人は自らの行動と、その結果生じてくる事態の間に時間のずれがあると、合理的、客観的に正しい行動がとれなくなる、制御困難な問題が生じるといわれています。昔は利益の先送りという、先ほど菱山先生もおっしゃっていましたが、そういう素晴らしい思想があったということも最後に書かれていますが、先ほどから言われている世代間倫理の問題につながってくるところだと思います。

次の4枚目のところですが、説明責任の制度化のところについて見ていきたいと思うのですが、やはりそういった正義の衝突、従業員なり職員が常に職場において正義の衝突を経験している。それを解消するために、組織として価値判断を明確にしておかなければいけない。

それについて、私は今回、準備のときに倫理規程を拝見しまして、貴学会の行動の手引、5 - 3のところは、非常によくそれを示していらっしゃると思うのです。「必要やむを得ない場合は、たとえ守秘義務違反に係る情報であってもその情報を開示する」という明確な規程が置かれています。これはやはり衝突を解消するために、個人が葛藤しないような形で、明確に優先順位を伝えていただいているのだと思うのです。こういったものが必要ではないかと考えるわけです。

そのほか、いろいろな組織の中の制度においても、将来の利益、不利益というものを、現在価値に焼き直した仕組みを作っていく必要があるのではないかと思います。例えば

プロジェクトのフィージビリティ・スタディなどをやる場合にも、収益率といったものは当然でしょうけれども、やはり今後は、先ほど出ていました環境コストとか、あるいは「健康会計」の問題が今取り沙汰されていますが、そういった長いスパンでのコスト、そういう時間的な射程の長い不利益、従来の価値観からいえば企業にとって不利益なものも考慮して、きちんとそれを現在価値に焼き直した制度設計をしていくということも必要ではないか。

あるいは日本でも一時話題になりましたが、経営者のストックオプション制度、インセンティブですが、やはりその設計の際に、行使期間が短いから、ああいう問題が出るので、行使期間を長期に設定すれば、経営者も長期の視点で経営していかざるを得ない。インセンティブの使い方を考えるべきではないかということがあるわけです。

先ほどの原子力の問題、あるいは環境問題などもそうですが、実は私もまだ勉強し始めたばかりなのですが、「誤謬の留保」という言葉がいられています。予測も計測も不可能な帰結の場合には最悪の事態を想定せよ、と。そういうことを端的に言ってしまうと、今まで現実に起きたことのないような事態が起きる可能性のあるプロジェクトは、やめろということに短絡的につながるわけです。

これはヨーロッパの責任倫理学の方で結構強いのです。NGOなどもそういう思想背景の下で、先ほどのシェルの問題、あるいはコカ・コーラのインドでの汚水の問題など、いろいろありますけれども、そういうベースがあるわけです。やはりそういった検証困難なリスクにおける議論の中では、討議倫理学の中で、先ほどもお話に出ていましたコミュニケーションを突き詰めていくしか方法はないのではないかと、彼らは今のところは、一応の結論を出しているようですが、ではそれをどうやって制度化していくのかということまではちょっと分かりません。

もう一つが透明性の制度化です。これは先ほど申し上げた通報制度のことです。やはり組織のトップ、あるいは管理職層が、自らの企業の利益といった特殊的な正義や短期的な利益に偏った行動をとったときに、それを倫理的に健全な方向に戻す役割というのはすべての従業員に課せられていると思うのです。ただ、それだけでは仕方がないことで、どうしたらそれが解決できるか、それを担保する制度として、通報制度があります。日本の場合にはやはり、ダイバーシティというのが企業の中に従来なかったもので、組織を売るとか、ネガティブな形でとらえられているケースが通報制度では多いのですが、本来は、先

ほど申し上げましたように、やむにやまれない倫理的な問題を見た本人が、それに対して発言をする機会をきちんと制度化してあげて、通報者をまた徹底的に守る制度だと、ポジティブにとらえないといけないのではないかと思います。

これもご案内かもしれませんが、企業的意思決定についての問題で、科学技術振興事業団が、だいぶ前になるのですが、研究会をやっています。この中で一つ、東洋英和の岡本先生が座長で発表されている、法人意思決定認証システムという研究があります。これなども、従来取締役会の中は密室であったということです。やはりそれをもう少し透明性を高める制度にしようということをおっしゃっています。組織のルール違反や企業の倫理違反を容認する非公式の意思決定の産物を抑止するために、そういう意思決定の認証システムを制度化したらどうかということをおっしゃっているわけです。そういう組織の存続という特殊な正義が、倫理という普遍的な正義を打破する過程を、透明的な客観的な手続きを踏ませることで歯止めをかけていくと。

もう一つはリスクシフトという、集団的誤謬といったものが、どうしても個人の決定よりも、さらにリスクの大きい決定をしてしまうということを防ぐシステムとして発表されていて、面白いなと思ったのです。ただ、それが企業の実務の中に取り込まれているという例は、寡聞にしてちょっと知りません。

それからもう一つ、透明性の問題で言いますと、性弱説の問題です。これは先ほど申し上げたように、私は実際に不正の調査をやって、行為者と1対1で面談しているわけですが、不正の行為者が知人の場合もありますが、彼は全然今までと変わっていないのです。だから、性善説、性悪説ということで企業のマネジメントが片付けているのは、私はマネジメントの逃げだと思うのです。やはり人間は誰だって善悪を心の中に持っている、それが行動として出ていないから許されているのであって、何か屈託があったりすれば、どんな聖人君子であっても必ず出てくると思うのです。あえて言うならば、性弱説という言葉が流布されていますが、やはり心の持ちようが強いか弱いかではないかということです。

やはりそういう弱さが原因で自己を正当化してしまう、自己を偽るという人を、一緒にいる個人が見て通報するという、確かな制度を作ってあげるということです。ただ、なかなかそれは勇気の要ることだと思うので、先ほど申し上げたように、それを徹底的に組織が守るのだと。われわれの内部通報制度の社内規程には、まず保護するということを1番目にうたっています。通報者の保護ということです。それは直属の上司の介入を防ぐといった面、組織の報復を防ぐといった面で保護する制度であるということです。自己の保身

を省みずに発言する人々を保護する制度なのだという、ポジティブな制度として、制度設計をしていかなければいけないと思います。

最後になりますが、倫理監査などという言葉がよく使われて、監査部門、内部監査人の一つの機能として、企業の倫理も監査しなければいけないというのですが、一言でいって、これは難しいことです。法令遵守だと言っていた時代は準拠性だけを見ていればいいので、楽なわけです。法令・ルールとのギャップを言っていればよかったわけですが、では倫理に関してはどうするのだということです。その一つの形としては、その準拠性の喪失を防ぐために、先ほど申し上げた倫理のソフトロー化という形で行動規範、倫理方針といったものを組織内において明確化、制度化していく中で、そこで規範と行動のギャップというものを特定していけるのではないかと。そこには当然、法令などと違ったかなり広い視野が求められるわけです。

ちょっとこれは古い版ですが、A I Gの行動規範がここにあるのですが、かなりのボリュームです。しかもこれはグローバルで、いろいろな国の従業員がいるわけで、また、さまざまな文化があるわけで、規定が非常に個別的、具体的です。例えば今は贈答の時期ですよ。社内で、ギフトを贈られた場合、1万5000円以上は私のところに報告するようになっているのです。ただ、やはり商取引の慣行の中で、お断りできないケースもあります。そうした場合には、やはりそれは透明性を確保して、きちんと配慮して、組織としてお返し申し上げるという形で、そこまで書かないと、いろいろな民族があるので、やはり分からないのです。先ほど班目先生がおっしゃいましたが、正論ばかり書いていても、実効性のある規範にならないということだと思ふのです。監査はそういったところを見ていくわけです。

それからもう一つは、トップの、われわれの言葉で統制環境といいます、やはり経営陣の姿勢で企業はがらりと変わるということはよくいわれることです。経営陣をはじめ、すべての階層で誠実性がある、あるいはリスクへの許容性ですね。ここが一番難しく、私どものところでも、例えばデリバティブなどをやる部門があります。彼らは積極的にリスクを取っていかないと、プロフィットにつながっていかないわけです。しかし、その裏には、そのリスクを取るために、その許容度を、われわれとしてどうやってモニターしていくかというところを腐心していかなければいけないというところなんです。

もう一つは、失敗学などといわれていますが、失敗の許容度です。先ほど班目先生も出

されていましたが米国の医学界の方では、“To err is human”という有名な論文がありまして、責めるだけでは解決にならないということをいわれていましたが、ああいったものも参考にしながら考えている、アフター・アクション・レビューをやっているところです。

最後に通報制度の実効性を評価するのですが、本当は内部監査部門のような、独立して客観的な、組織の中においても内部的に独立したところがオーナーになれば、従業員も安心して出してくれると思うのです。でも、監査の独立性ということから考えると、利害相反が出てくる可能性もあるということで、そこを十分配慮しなければいけません。ただ、いきなり弁護士とか、社外に持っていくということになると、企業情報もありますので、制度設計としては非常に難しい面があるということです。

ここで、われわれが監査するときのポイントというのは、やはり制度の目的が先ほど来申し上げているような、通報者が不利益、不当な待遇などを受けることを防止する、通報者の保護にあるということ、そしてそれが守られているかどうか、実行されているかどうかということです。それから中傷、誹謗などの禁止とか、そういったものを検証していくような形になっています。

すみません、ちょっと超過してしまいました（拍手）。

（杉本） どうもありがとうございました。説明責任と透明性を中心に、人間性の根源にまで迫るようなお話をご紹介いただきまして、どうもありがとうございます。ちょっと時間が押しているのですが、もし直接的なご質問があれば。

（鐘ヶ江） 単純な質問で恐縮ですが、冒頭に使われたソフトロー、ハードローはどういう概念ととらえればよろしいでしょうか。

（田中） いわゆる制定された法をハードローと一般に申し上げます。それ以外、そういう法的な拘束力を持たない規範がありますので、そういったものをソフトローと申し上げます。

（鐘ヶ江） いわゆる規範というようにとらえる・・・。

（田中） 例えば行動規範、今の倫理規程ですが、これに違反したからといって、法的に

何か制裁を与えられるわけではありませんが、やはり規範性を持っているわけですので、それをソフトローと理解しているわけです。国際法などの場合にはトランスナショナルなものですから、成文法というのはあまりできませんよね。国内法との衝突がありますので。ですから、ほとんどがソフトローという形で、商慣習、国際商事法などはそのようにやられているようですが、そこから出てきている言葉のようです。

(杉本) それでは、よろしければ、本日最後のご講演で、エネルギー総合工学研究所の理事であります松井先生の方から「ピースプレッジ Peace pledge」という題で、ご講演をお願いいたします。

「ピースプレッジ Peace pledge」

松井 一秋 氏(財団法人エネルギー総合工学研究所理事)

松井でございます。学会の理事と副会長をしていましたが、19日で解任されまして、今は何もしておりません。大変申し訳ございませんが、今、お三方のお話はちゃんとまじめな話だと思いますが、私はどうも、ご存じのようにこの研究会には「倫理、倫理と大嫌いだ」と言っていたので、来いと言われると・・・(笑)。

僕はメキシコの原子力学会の20周年に呼ばれて昨日帰ってきたのですが、招待にうかうかと「いいや」と言ってしまって、行っていたのです。本倫理委員会には「帰れるかどうか分からない」と言ったら、澤田が「大場さんが手ぐすね引いて待っているから、帰ってこい」と言うから、それで本日は参りこしました。

(大場) ありがとうございます。

(松井) それで、なおかつ昨日の夜中に、三好たちと飲んでいたら、関というのが、彼はこの倫理委員会の最初のころにいたのですか。何か知らないのですが、「倫理規程の最初のころは、おれが作ったのだ」とか何か言っていたのです。どの程度あれか知りませんが。

(班目) 関?

(松井) 関昌弘です。

(班目) そうそう、倫理規程制定委員会の委員ですね。

(松井) ああ、そうですか。彼が作ったぐらいだったら何とかなるのではないかと(笑)。冗談はさておき、それで三好さんの方から何の話をするか、テーマでも考えろと言われてまして、最初は何だかよく分からないものですから、適当にというか、「ロング・グッドバイ」という、これも半分冗談みたいなものですが、レイモンド・チャンドラーの小説がありまして、そのタイトルを持ってきてと言ったら、何のことだか分からないからやめろと(笑)。

(三好) 班目先生だけは分かるのです(笑)。

(松井) それでは、それはやめて、何にしようかと思ったのですが、多分この倫理の問題とちょっと関係あるだろうと思ったので、「ピースプレッジ Peace pledge」というものにしてみました。それは最後にします。

今年の8月に日本エネルギー学会の大会があり、そのときに何か話をしてくれと山地先生から頼まれました。エネルギー学から見た原子力という話題についてです。エネルギー学というのは、確かに以前、私もどんなことかと考えたことがあるのですが、あまりはつきりしませんで、いまだに何をしゃべったらいいのかよく分からないのです。ただ、エネルギー学というものを始めたときに、お配りしました「エコエティカ」というのですか、今道先生と知り合いになりました。どうも偉い先生らしいのです。すごく年を取ってしまって、まだ90歳ぐらいではないですか(笑)。でも、かくしゃくとしています。なおかつ、お話しなすることが明快で、哲学者というと何を言っているか分からない人が多いし、やたらと昔の有名な人の名前か何かを持ち出して、何を言っているかよく分からないのが多いのですが、この人はそんなことはないと思いました。

それで、今道先生の書いたペーパーを持ってきたのは、普通、要するに純粋に倫理と考えたら道徳っぽい話ですので、誰にでも分かる話です。特にわれわれというか、私の場合も、皆さんもそうでしょうけれども、家族とか、仲間とか、一種の教育とかがありますでしょう。私の場合も多分、子供のころに何か偉い人の話、偉人伝を読んだり、そのようなものから一部影響を受けるわけですね、きっと。私は中学や高校のときに中国の話が大好

きでした。そうすると、中国の中における生き方というか、考え方が入ってくるわけです。そういうものが醸成され、正義感とかを含めて、倫理のベースがあるのではないかと思います。

そこは今道さんの言われることと、そんなに違わない話だろうと思うのですが、先ほど班目さんの資料を見ていたら、やはり環境倫理の話にちょっと触れられていて、同様に科学技術の進展とともに、考える領域を広げるというのですか、個人、それから周りだけ、村だけとか、町だけとかいうのではなくて、エコ、それもいろいろあり得るのかもしれませんが、生態圏といいますか、そういうものを……。それは皆さんが議論されることの中の一部に当然入っておるのではないかと思います。

一つ懸念することは、今道先生はそういった偉い先生で、なおかつ極めて分かりのいい方ですが、やはりエコというと、どちらかというと、われわれ原子力側からするとグリーンっぽい話が出てきて、何かしら引っ掛かるときがあるというのも事実だと思います。ちょっと私の言い方がラフなので、大変申し訳ないのですが。

例えば 182 ページのところ、「エコエティカ」というものが出てくるのです。これは古典的な倫理だけではもう十分ではないのではないかと。そういう認識は皆さん共有しているのではないかと思います。それはやはり科学技術の進歩、それからグローバル化、ナノまで行く、遺伝子まで行く、それから巨大なところまで行くというところで、どうしても別の論理、倫理を生む土壤があるのではないかとということで、182 ページに「大前提に巨大な手段(原子力や大資本)が所与としてあり」とあります。そうは言っていないけれども、やはり否定的な、ネガティブなイメージがある。そういうイメージを与えざるを得ないときもあるかと思いますが、それが論理的な帰結にはならないのではないかと思います。すなわち全体の利益と効率のためにシステムが巨大化していくと、必然ではないとは思いますが、そのシステムの自己防衛が目的となってしまうことがある。したがってとらえ方として、正義とか何とかという個人的な倫理から、やはりグローバルな、空間的にも時間的にも大がかりな倫理があるのだらうと思っています。

次に、多分学会の倫理規程などの議論が始まる前に、これも皆さんご存じの鈴木達治郎という人から私に電話がかかってきまして、ピースプレッジという活動をやることにしたから、あなたも来てくれませんかとお誘いがかかりました。これは要するに、平和目的しか原子力を利用しませんということを誓約しましょうという運動です。私もよく分かりませんが、もともと欧米に何か根っこがあるのだらうと思っています。こういう運動というのは、

きっと白い目で見られることが、特に欧米では大いにあり得るかなと思っています。

ただ、あまりにも当たり前すぎていて、例えば核兵器などにはタッチしないという誓約書になっていますから、私にしてみたら当然すぎて、面白くも何にもないのです。これを皆さんに、こういうことで、自分はこれに誓約する、しないという選択の自由はあるのですが、その誓約の勧誘を始めましょうというので、そんなことをしたって、人はたくさん来るでしょうけれども、面白くも何もないのではないかと思いました。ところが、なんと、ふたを開けてみたら、ほとんどのひとがこれに賛成しないのです。

(小川) え？

(松井) 誓約しないのです。理由は、会社とか何とかが違う方針を出すかもしれない。そうなったときに私はどうするか。そんなものは誓約できません。それから、私も賛成なのです。しかし・・・。

(小川) 個人では・・・。

(松井) 個人としては賛成です。しかし、名前が明らかになるのはやめてくださいとおっしゃる。今、多分会員が200人ぐらいしかいないのですが、半分は外国人です。あと100人が日本人で、学会員などは、きっとそのうちの何分の1です。

ところが、核兵器開発につながる活動をしないということは、学会の倫理規程の方には反映させていただいているということです。ですから、倫理規程とピースプレッジは、基本的には矛盾しないわけです。その規程を守るといふ話になると、どう守るかはよくわからない。約束はできない、そんなのあほか、そんな規定に何の意味があるのか。そこまでは言いすぎかもしれません。しかし、行動に入らない倫理なんて、そんなものは何の意味があるのですか。正義をいくら主張しても、それを守るといふことを約束できないのなら何の意味があるのか。そんなのは言葉だけではないか、格好だけではないかと、私は疑います。

しかし、結構なことを申し上げれば、核不拡散、核兵器絡みのことにタッチしませんというものが入っている倫理規程は、日本の原子力学会の規程だけなのだそうです。世界中探してもないのだそうです。これは立派なことだと思います。それから、それも鈴木が言

ったのですが、アルゼンチンの物理学会が打診してきて、「一体どういうことを決められたのか、参考にしたい」と言ってきているということを知りました。実際に取り入れられたかはどうかよく分かりません。

もう一つ関連して言えば、これも何年か前に、会議の名前は忘れましたが、シチリア島でエリーチェという場所があって、毎年物理屋さんなどが集まってやる会議があって、本当は鈴木篤之さんが呼ばれていたらしくて、「おれは行けないから、あんたが行け」とか言われて、話をしたのですが、とっちめられたのは、やはりプルトニウムの件です。日本がプルトニウムを平和利用で、MOXにして何とかと言うと、「そんなものは分かっている。しかし、お前のところに何トンもあるではないか。そんなものは信用できない」と言われるわけです。いくら善意であっても、いくら私どもが個人的に、あるいは政府がしていたって、そんなものは政府が転覆したり、あるいは法律を変えられたりしたら、変わる可能性があるではないか。そういうところについては、彼らはほとんど信用していないのです。日本人は、われわれはそんなややこしいものは使わないということは分かっているつもりなのです。しかし、外に対してそれを見せることは、非常に難しいのです。ひょっとしたら、このピースプレッジみたいなものが役に立つかもしれない。役に立たないかもしれませんが、ないよりはましかもしれないと思いました。以上です（拍手）

（杉本） どうもありがとうございました。

（三好） それで、なぜあなたは倫理が嫌いなの（笑）。みんながそれを聞きたいということで、君を呼んだのです。

（松井） だから、こういうものにちゃんと誓約もしない倫理なんて、そんなものはあるかと。

（三好） でも、一遍も君は、それを誰も誘わなかったのでしょうか。

（松井） 今、これは活動があまり活発ではないのです。半分死にかけの団体なので。

（小川） でも、もう5年ぐらい前からやっていますよね。

(大場) 5年ではない、10年です。

(小川) 10年もたちましたかしら。

(大場) 10年ぐらいたちました。

(小川) 倫理委員会よりは。ところで、倫理委員会は何年スタートでしたっけ。

(班目) 99年に制定委員会が発足しています。

(小川) では、ピースプレッジと同じころですね。

(大場) 規程ができる前に、もうこれは中身ができていましたよね。だから、こういう文言を規程の方に入れられないのかということ、学会に投げかけることをしていますから・・・。

(小川) でも、誓約のこの1行半ぐらいいは入っていますよね。

(松井) だから、それを基本的には、どうも倫理委員会の方で入れてくださったようです。そのものかどうか知りませんが、相当程度参考にして。

(杉本) ご苦労さまでした(笑)。それでは時間が押してきましたので、コーヒープレイクの時間ですが、実はコーヒーも既に配って、これがそうなのです(笑)。

(小川?) 飲んでしまいました(笑)。

(杉本) お手洗いもごさいますから、45分までちょっと休憩して、それから次のセッションに入りたいと思います。よろしくお願ひします。ありがとうございます。

討論 新たな時代のニーズに応える倫理規程の在り方

モデレータ 北村

(北村) それでは討論の部にいきたいと思います。先ほど松井先生のご講演に直接のコンファメーション質問をする時間がなかったので、取りあえず先に、どなたかあれば、お願いしたいと思います。よろしいですか。これを二つ出された関係が、僕はよく読み取れなかったのですが。

(松井) あまり関係ないですね。

(北村) 二つ並列に出したということですか。それでいいですか。

(小澤) 一つだけ。この先生は、読んでみると結構いいことを言っているのですが、先ほど松井さんが言った 182 ページですか、結果的には原子力をどうとらえているのですか。

(松井) 今道先生自身がですか。やはり廃棄物が何かで、多少否定的に見ていたような気がしました。多少ね。話をする事自身は何も問題ないのですが、やはり最終手段としての認識は多少問題ありとしていたと思いました。

(班目) 実は今道先生は、原子力学会の準備委員会の特別セッションを佐世保でやったときに来ていただいて、お話をいただいているのです。

(松井) ああ、そうなのですか。

(大場) 委員会で行う第 1 回目の企画セッションに講師としていらしていいいただいて。

(北村) 忘れもしない、そのときおっしゃったのは、技術倫理をやっている人は技術倫理だけをやらないで、本当に倫理学の勉強を少しはしてくださいと言ったのです。要するに技術倫理のところしか見ないで技術倫理をやると、ちゃんと見えないのですよね。それは大変よく分かりましたね。

それから 182 ページに書いてあるのは、こういう哲学系の分野に特有の書き方があるのかなと、原子力や大資本というように、何か上に並べて書くでしょう。要するに大資本が象徴する、あらゆるものが原子力に集約されているというような話なのです。これも慣用語みたいなもので、あまり深い他意はないのだらうと思うのですが。

(松井) そうかもしれない。しかし、他意はないけれども、巨悪のシンボルみたいなところがあるような気がするのですが。

(北村) この文章は、今瞬間的に見ただけですが、巨悪というよりも、そういう枠組みでしか、巨大な企業でしか、巨大な資本参加でしかあり得ない原子力、あるいは近代の科学技術というもので言うておられる気がします。それが個人としての市民に、ある意味で、どうしても対峙する面が出てくる、多分そういう理解でいいのですよね。

ということを確認しておいて、松井さんがいてくれると討論が面白くなるかもしれない。原子力学会の倫理委員はみんないろいろな討論をしていて、だいぶ考えが、ある意味ではホモジナイズされてきています。それは非常によろしくないのに、松井さんはダイバーシティの中核であると思っております(笑)。ダイバーシティは安全性の根幹ですから、よろしくお願いします。

すみません、僕はモデレータをやれと言われているのでやりますが、ビジュアルを何も使わないでやるというのは非常に難しいので、あえて黒板を使わせていただきたいと思います。それからもう一つは、こういうディスカッションは当然全員参加でなければいけないわけで、これから全員にご発言いただきます。それはお含みおきください。

ちょっと復習しながらですが、鈴木先生からは電気学会のお話がありました。その中で幾つかのご提案があったと思うのですが、僕が仕切るよりも、皆さんの方で鈴木先生の提案に、自分としてはこういう切り口から意見交換してみたいと思う方がおられたら、キーワードだけをおっしゃっていただければと思います。それから、菱山先生についても同様です。つまり、これから全員にご発言いただきますので、それぞれの方に何をどう聞きたいかということ、たくさんあるのしょうけれども、一つに絞ってお答えいただければと思います。一人一つだけ発言してくださいという縛りで、最初に宮越さんからお願いしたいと思います。

*** 報告者名を全部板書 ***

(宮越) 私は鈴木先生に、資料でいくと19ページ、最後のページですが、今後の方針として、4番目、倫理問題発生時などへの対応、まさにわれわれが今タスクでやっていることですが、学会、あるいは倫理委員会として、これはどのようにこれから展開されようと、現実には施行されようとしているのか、結構いろいろ難しいと思います。問題発生時への学会としての対応というか。

(北村) 僕は非常に悪筆なので、こういうところ(黒板)に書くのは向かないのですが、読もうとすると努力して読むだろうからいいかな。

鐘ヶ江さん、お願いします。たくさんあっても、どなたかのものに、一番お聞きしたいこと1個に。

(鐘ヶ江) 松井先生ので。

(北村) 意図的ではないですからね(笑)。

(鐘ヶ江) 私は菱山先生のお話と松井先生のお話とのコンビネーションで、菱山先生の方からルネッサンスといわれると。私は廃棄物も含めまして、今、地球そのものがまた新たなルネッサンスの時代に入っている、つまり10年先、20年先の話ではなくて、1000年先、2000年先の地球をどうとらえるかということ、その中に環境問題もあり、具体的に廃棄物の問題も入ってくるのではないかという意識を最近持ち始めておりまして、菱山先生のニュークリア・ルネッサンスと今道先生の・・・。

(北村) エコエティカ? 今ここに入れるとしたら、ルネッサンスではなくて、先ほどのエコエティカでよろしいのですか。ここに何が入るのですか。

(鐘ヶ江) そうではなくて、今道先生の182ページですか、原子力というものが、話している間に、大体廃棄物の問題とか、そういう・・・。

(北村) ごめんなさい、僕はキーワードを聞いていたわけです。どう書けばいいか。

(鐘ヶ江) どう言えばいいでしょう(笑)。

(北村) では、取りあえず廃棄物にしておきましょうか。

(鐘ヶ江) 巨大な廃棄物、巨大な手段ですか。巨大な手段(廃棄物)か何かにして。

(北村) それでは技術の巨大性と、それから Waste の問題。

鳥飼さん。

(鳥飼) 今、私も鈴木先生のお書きした他者および他世代というところをキーワードとして挙げようかと思ったのですが、今、似たようなことを言われましたので、田中先生のお話しになった普遍的正義と特殊的正義、この辺の解決といいますか、倫理規程でどう表すかということも含めて。

(大場?) 展開?

(鳥飼) そうですね。企業の倫理と一般の倫理という問題を・・・。

(北村) はい。小澤さん。

(小澤) 私は菱山先生の、誇りと使命感を出すべき、光の部分をもっと出すべきというところを、具体的にどのように表現していったらいいかというあたりについて。

(北村) ちなみにこの誇りに当たるところで、類義語で「矜持」という言葉があると思うのですが、どちらを使うべきかというあたりも、ちょっと議論したいところがあります。原子力の場合には、僕はいろいろいわれている、普通の明るい一方の技術ではないので、むしろ矜持でいった方がいいのかなという感じもちょっとしております。

矢野さん。

(矢野) 私は田中先生で、透明性について、透明性を内部通報制度として制度化することなのですが、透明性が内部通報制度以外にも、いろいろなところで制度化されなくてはいけないものがきっとあると思うのです。絶対守らなければいけないというのは制度化されなければいけないと思うのですが、それ以外に進めていく透明性の方向みたいなものがあればと思って。

(北村) ということは恐らく、もしかしたらそれは透明性に限らなくて、倫理的なある種のガイドラインというものの中で言語化されるべきことがあるとか、そこまでちゃんと明示的に言わなくてもいいものというか。

(矢野) 今は日本ではされていない、今は日本では通報制度だけですよね。他国では通報制度以外でも制度化されている、透明性にかかわる制度がまたあるのです。

(田中) 先ほど申し上げた四半期開示とか、企業全体の開示とか、ディスクロージャーの問題とかですね。

(矢野) そうですね。その辺のところをちょっとお伺いしたいと。

(北村) だから、文書化以外ですね。文書化とそれ以外。

(矢野) それは必要なのか。文書化していく方がやはり・・・。

(北村) いわんとするところは、クエスチョンマークを入れておきましょうか。
班目先生、どこにいきますか。

(班目) 鈴木先生のにしようかな。倫理規程はどこまで行動に対する答えを書かなければいけないか。例えば環境について配慮しなさいと言われても、学会員は一体何をすればいいのか。悩んでいればいいのでしょうかと。だから、どこまで答えを書くべきかを教えていただきたい(笑)。

(北村) それは Words と Deeds の問題で、やはりいい言葉はみんな書けるのだけれども、それを具体的にアクションに結び付けるところまでいかないと、文言だけの倫理規程など何の役に立つのかと松井さんが言っているわけで、それは行動に結び付かないと、確かにはしょうがないわけです。だから、行動が行為か、こんなことをおっしゃっていると思います。これも論点ですね。

はい、大場さん。

(大場) 田中先生にですが、内部監査の制度が企業倫理そのものの推進にどれくらい役立っているのかと。倫理に関する内部監査制度がない学会に対して、サジェスションがあればいただきたい。

(北村) 要するに学会には内部監査はないから、そこで倫理をやっている。企業の場合にはどのくらい役立つかと。

(大場) 企業のときに内部監査はこういう視点でやる、そこでギャップを埋めていくというのは分かったのですが、そもそも企業でどのくらい役立っているのかも伺いたいのですが、学会そのものには内部監査がないので、そういうことを前提とし、こういうところをというサジェスションがあれば、いただければと思います。

(北村) なるほど。内部監査は先ほどのCIAにしてしまおう。言わんとするところが分かればいいでしょう。どうぞ。

(谷) 松井さんのところが少ないからというわけではないのですが(笑)、学会の倫理規程の有効性とか、拘束力とか、そういった点をちょっとお聞きしたいと思います。

(北村) これも、先ほど班目先生が言われた問題とも関係しますよね。

(谷) そうですね。

(北村) では三好先生、誰にいきますか。

(三好) 菱山先生に、トヨタのやり方が、僕は組織の締め付けにすぎないと思うので、必ずしも企業改革とは結び付かないという感じが少しします。だから、トヨタということ
です。

(北村) ここに書いてある例ですか、それとも一般的に・・・。

(三好) ここに書いてある例です。トヨタというのが一つのキーワードです。

(北村) ありがとうございます。キーワードで言っただけだと、それでみんなが思
い出してくれればいいので。はい、次どうぞ。

(杉本) 田中先生の透明性の制度化とちょっとダブルかもしれませんが、聞いていて一
番ずきってきた、性弱説の克服という観点で、あれが今の倫理規程でどのような格好で具
体的に、今で十分なのか、そこが少し気になります。

(北村) そうすると、性弱説の意味としては理解されていて、それをどう克服するかと
いうときに、その克服の具体的な在り方・・・。

(杉本) そうですね、はい。

(垂石) いいですか。鈴木先生への質問ですが、最後のところに「会員支援と報告制度
のあり方」ということが書いてあったのですが、相談窓口というキーワードで、学会とし
て何かやろうとされているのかどうか。

(北村) これは大変具体的でいいです。はい。

(小川) 私は、世界の原子力学会で、日本の原子力学会しか倫理委員会がないと。松井
先生です。倫理委員会がちゃんとあるのは、倫理綱領がちゃんとあるのは。

(大場) そうではないのです。核兵器の文言が入っている規程を持っているのが日本だけということです。

(小川) ということは、核兵器国というのは倫理的な規程がもう作れないというような大前提がある……。

(松井) 倫理規程はあるのだらうと思います。

(小川) あるのですか。では、そこに……。

(松井) あるのだけれども、平和目的だ何だかんだというのは書いていない。

(小川) それを書いていない。日本人の場合はそこが一番ポイントだと思うのですが、ちょっとそこに興味がありました。核兵器国の倫理は何ぞやと思ったわけです。それが書けないと。

(北村) それは核不拡散ではなくて、もろに核兵器の話ですよ。それを持っている国の……。

(小川) どちらにしても原子力学会の倫理規程の中で、そういうことに手を染めてはいけないというのは重要なところですよ。だから、ほかの核兵器国の倫理規程というのは何なのだろうかと。あるとしたら何を書かれるのだろうなと思ったわけです。

(北村) 分かりました。これが核兵器所有国に行ったらどうなっているのかと。でも、これはこれでいろいろと議論できる場所がありますね。松井さんは講師だから、講師としてそこにいてください(笑)。学会員の方はひととおりぐるっと聞きました。

(小澤) キーワードの追加はいいですか。二つ目になりますけれども。今の性弱説との関係で、不利益の先送りという田中先生のキーワードがちょっと……。

(北村) もう少し議論したい？

(小澤) ええ。

(鐘ヶ江) もし許されるなら、これをご説明……。菱山先生が2点、われわれの倫理規程の中で、元気の出るというキーワードをいただいたのですが、人間くさに欠ける、この後半を、これは教えていただくだけで結構です。改訂のための議論なので、人間くささの欠如というのは、どういう印象を持たれているのでしょうか。

(菱山) それは後ほど？ 今？

(北村) いや、取りあえずこのところですね。今こう出ただけで、後でまとめを作るのはだいぶ楽になるだろうと思うのですが、担当委員、まとめてくださいますか。普通はホワイトボードでコピーを取ってしまうのだけれども、今はコピーが取れないので。何かちょっと。

(菱山) すみません、私は一つ、松井さんに教えていただきたいと思ったのは、先ほどピースプレッジのお話があって、サインした日本人は100名ぐらいではないかと。私が申し上げた最後に、学会員に希望したいのは、「社会人」というよりも「市民」としての感覚を持って、価値規範と行動を結び付けてほしいという希望を申し上げたのですが、その希望を申し上げたときに100名しかいないということで、何かそういう現実を突き付けられたような気がするのです。なぜ100名しかいないのですか。つまり、こういった平和利用を規範に持っている学会員が何で入らないのか、そこが分からないのです。後ほどで結構です。会社の締め付けとかとおっしゃったので、気にかかります。

(北村) いや、もちろどうぞ。そういう意味では、今聞いておられて、講師の先生方ももし何かここはちょっと確認しておきたいということが、一方的に質問を受ける立場ではなくて、何かおっしゃることがあれば、どうぞ。よろしいですか。今、たまたま菱山先生におっしゃっていただきましたが、鈴木先生、田中先生、何かあれば。よろしいですか。

取りあえず質問を受けていただく立場になってしまったのだらうと思います。

今、4時5分ですね。あと45分ぐらいで終わりにするつもりですので、これはもう、できたら順にがーっといって、どれでも一つ掘り出せば、そのことだけでずっと深くなるので、私は視野狭窄型になりたくないの、一応全部出してもらいました。これを見つつ、それぞれの問題について、時間の許す範囲でコメントをいただければ、やりとりいただければと思います。

私自身はまだ何も言っていないのですが、私は言葉と行為ということに関して、もっと言うならば、先ほどのピースブレッヂにもみんな関係してくるのですが、こうあるべしという形の倫理規程をどう行動に結び付けるかが分からないというのが、班目先生の発言を簡単に言えばそういうことだったと思うのですけれども、私はそうではなくて、いい言葉自体がよく分からない。持続可能性というのは何ですか。そして、それは本当にいいことなのか、できるのですかというのは、大いに疑問のあるところです。別に否定してはいないのです。ただ、どうしていいか、僕は分からない。

地球温暖化防止といろいろなところで、Global Warming とか、Climate Change とか、騒いでいるのですが、あたかもそれに対しても、今や従って、当然そうですというのは、ほとんど世を覆わんばかりの風潮があります。一方でやはり、少数ながら異論、反論もあることは事実ですし、もう一つはコンセプトとしてそれを目指したときに、リニアにそのコンセプトに向かって走ることが一番正しいのかというのは、いつも疑問があります。それは必ずしもそうではないなど。

例えて言えば、持続可能な社会というコンセプトを例に出して、人間はもう既に持続可能な社会を建設できる閾値を超えて、戻れない道に入っているのではないかという見方もあると思います。そこで持続可能な社会を見いだしましょうと言ったら、それはそれ自体がある意味、言葉の上で自己欺瞞をやっていることになるということも思います。別にその概念に全く反対しているわけではなくて、いいことはいいことなのですから、いいことを具体的にいい結果に結び付けるためには、もう一つ、そこにある種の賢さが必要ではないかと思うので、僕はもう少し拡張した意味を含めて解釈したいと思います。

ということで、委員同士はいずれにしても、またの機会にいくらかでも議論できるので、やはりこれに対して、講師に来ていただいた先生方からご意見をいただくというのがよろしいのではないかと思います。こういうキーワードをおおむねご推察いただきながら、必要なら質問していただいて、ご説明していただけますでしょうか。では、鈴木先生からお

願います。

(鈴木) 最初の「問題発生時の(学会の)対応」というところからいきたいと思いますが、実はわれわれの中でも、具体的にどうしようかということはたくさん出ています。今思っているのは、予行演習のようなものを一つやらなければいけないだろうということです。例えばどういうことかと言いますと、私が倫理にかかわるようになって、一つ起こったのは、東京湾でクレーン船が275kVの送電線を引っ掛けてしまって、停電が起こったという事例がありました。そのときに、別にあれは東電さんは悪くないわけです。そうすると逆に、停電して1時間半後にどうだとか、3時間もどうだとかこうだとかと、もちろんそれはあるのですけれども、逆にいえば、あれだけの短い停電時間で済んだという見方もあるわけです。

イメージとしてはそういうことでして、そういう問題が起こったときに、学会が、別に東電さんを擁護するわけではないのですが、公益を優先させればという文言が入っているのですけれども、そのような形で無用な混乱を避けるということで、何か社会に対して、「いや、そうではないのだ」というようなことで発信できたらいいなということです。実際に今、われわれが具体的に何か発した事例はまだ全然ないのです。やりたいなということはある、どうすればできるかという形で、一つシミュレーションをやってみようというところまで話が出ているのですが、どういうテーマにして、どのようなステップを踏んでやっていくかというのは、具体的なことは今後煮詰めていかなければいけません。まだそういうレベルですが、何かしら発信して無用な混乱を避けるような形にはしたいと思っています。

(北村) 発信の予行、これは公益性との絡みもあるわけですね。

(鈴木) そうですね。

(北村) それから相談窓口のこととか、ここら辺の話はいかがでしょう。

(鈴木) では、2番目の言葉の話というのは、私どもも非常に難しい問題でして、こういう行動規範にしたい、こういう改訂をしたいといったアンケートの中にも、お題目ばか

り並べているという厳しい意見をいただきました。まさしくそうだと思います。具体的にわれわれは何をやればいいのかというご指摘もいただきました。確かにそのとおりだと思いますが、だからといって具体的な各論を全部書き連ねることができるか。それもできないとなるならば、われわれがやれることだと、どうしても奇麗事というか、お題目ばかり並べてしまうという批判は免れないというか、それは甘んじて受け入れなければいけないと思うのです。でも、やはり何か一つなければいけない。そこからスタートして、より実効性のある行為につなげていくには、それは倫理綱領や行動規範だけでは駄目だと思います。あれだけでは当然、なかなかつながりません。

もちろんそれを読んで、感じる場所があって、では僕は明日からこうしよう、これからこうしようと考えてくれる人もいるけれども、なかなか人間、そこまではいかないと思います。それで、僕たちはもう一つ、三本立てといたらいいのでしょうか、倫理綱領と行動規範、つまり憲章と行動の手引と、もう一つ事例集というか、教育の方にも力を入れなければいけないということで、先ほど8月28日に研修会ということもありましたが、もう一つ、事例集を基にして、具体的に倫理綱領や行動規範に関連した事例を、まずは学校で倫理関係で講座を持っておられる先生方を中心に、あるいは会社でそういう倫理関係の講師をなさっているような方々に対して、事例集の活用ということで、もう一つは自分たちで考えていただかないと、どうしてもあの言葉尻だけ追い掛けていくというのは表面的なものになってしまうので、事例集を基に考えてくださいということで、それをレクチャーできる人たちをまず養成しようということから始めると。もう一つは、どうしても紙に書いた、文章になったものだけではやはり足りない。それを補うものが教育のコンテンツや事例集なのかなと思っています。

(北村) ありがとうございます。あと、相談窓口に対して。

(鈴木) これも実はまだ途中のものですが、原子力学会も入っていますし、私どもの電気学会もつい最近入れてもらったのですが、12学協会の技術倫理協議会というところがありまして、そこでも拳がっています。やはり今日も通報者の制度の話も出てきましたが、必ずしも自分の会社に通報するだけではないので、学会としてもそういう意見を吸い上げるようなものを一つ作りたいということは常々思っています。ただ、そうは言っても、24時間体制でできるのかとか、責任を持った回答が本当にできるのかとか、ただ聞くにとど

まって、きちんとした責任を持った回答ができないのではないかという懸念は持っています。

ただし、そうは言っても、やはりすべての人が自分の会社のところに、本当に保護してもらえるのか。

それなら代わりに、学会側で受け皿が何かという形で、少なくとも今は、お試しとってはちょっとお気楽すぎて怒られるかもしれないのですが、まず何かそういう倫理関係のことで、身近なことで困っている事例をみんなに広く募るということから、それが相談窓口みたいなもの前段にならないかという形で、何かお試的なものというとお気楽すぎて「ごめんなさい」という感じになってしまうかもしれないのですけれども、とにかく悩みを寄せてくださいみたいな、まずは意見を聞くだけでも違うのではないかとということで、そこが第一歩、取り掛かりになるのではないかとという形で、そういうことをやってみたらどうかということまで、具体的にはまだやっていないのですが、そういう方向から、まず第一歩を踏み出すしかないかと思います。

(大場) 鈴木さんにもう1点お聞きしてよろしいですか。行動規範の中に「学会は」という主語のものを入れており・・・、実はこれには私はかなり反対したのですが、「学会は」というのを入れたことで、倫理委員会以外の学会の活動で、何か変わられたことはありますか。

(鈴木) 今日確認があったと思うのですが、例えば編修委員会の方です。二重投稿の問題や、著者の名前の問題、権利関係などが出てきますので。あの辺のところでは、編修委員会の方のその辺のところは少し動き始めていて、二重投稿の問題で、通信学会か何か、数字は忘れましたが、30%か40%新規のものが入っていれば、それは二重投稿とは見なさないというものが出ているらしいです。そういうところでは、編修委員会の方で、二重投稿のようなところについて議論が少し始まっているということで、倫理委員会以外のところでも議論が少し始まってきたなということは、いい変化だなと思っています。

(大場) ありがとうございます。

(北村) 今の話はもう少し膨らむ話だろうと思いますが、主語を誰にするかという話は、

いずれにしても大問題なので。でも、それはちょっとペンディングにしておいて、時間の関係もあるので、ひととおり、絶対全員に回っていただきたいので、菱山先生、お願いします。

(菱山) 簡単にお答えさせていただきます。ニュークリア・ルネッサンスの動きに原子力学会としてどう対応していくか。先ほどグローバル化でいろいろなことを申し上げましたが、やはり外へ出ていくことを、出ていくという意味は、儲けという観点よりも、安全な操業その他の面で貢献するべく出ていくことを真剣にお考えいただいた方がいいのではないかと、ルネッサンスという言葉を使わせていただきました。

それから誇りの点は、端的に言えば、例えばCO₂の問題ですね。2、450ppm 達成のためには、原子力に頑張ってもらいたい。現に貢献していることが一つです。それから、ことに日本のようなところは、エネルギーの安定供給、あるいは安全保障の面でいったら、やはり原子力に頑張ってもらわないと日本は危ないということもあります。

光と陰でいけば、石油会社にいた私などは、CO₂をまき散らしていたと言われても仕方がないのです。でも、光の部分もあったと思っていますから、原子力の方も、自信を持っていただければと思います。

トヨタの問題は、最近労災がらみで事件があったので、三好さんのご質問はちょっとこたえるのですが。トヨタ伝来の文化として、現場で問題があったら直ちにそれをさらけ出して皆で改善案を考え、結果を共有する、いわゆる「見える化」があるわけですが、自由にものが言えない職場では、言いたいことが言えない、問題をさらけ出すことに躊躇する人たちが増えてくるだろう、急発展を続けているのでコミュニケーションが滞ってきているのかもしれない、という懸念があったのではないのでしょうか。それを会社の締め付けと見るか、会社の人間性の復興と見るか、見方が分かれると思いますが、コミュニケーションを見直そうというのは、それでいろいろな問題点を改善して人間性の復興につながっていけばいいのではないかと考えています。

それから人間くささの点は二つありまして、原子力の技術者が技術的な範囲にとどまらず、人間的な膨らみ、「市民」としての成長をしていただくよう期待したい。リベラルアーツ的な勉強もしていきませんか、ということの人間くささが一つと、もう一つは人権への取り組み問題です。人を人として尊ぶ、感受性と気遣いと申し上げましたが、仲間に対して、地域社会に対して、人に対する見方の温かさ……。ワーク・ライフ・バランス、コ

コミュニケーションも入りますが、そういう人間的な要素に言及しても良いのではないかという意味で、人間くささと申し上げました。

(鐘ヶ江) 途中で挟んでいいですか。

(北村) 短いのなら(笑)。

(鐘ヶ江) 今の件なのですが、意識としては、これは勝手にわれわれが思っている、「いや、そこが弱いんだ」と言われるかもしれないけれども、表現の問題でしょうか。意識としてはあるつもりなのです。

(菱山) 人間くささのことですか。

(鐘ヶ江) はい。市民へ、そして人としてという意識は、十分ディスカッションしていますが、表現なのですかね。

(菱山) 先ほどの光とも関係しますが、表現の面が多分にあると思います。ピースプレッジに100人というのも、一つの証拠だと考えられますし、もっと人に対して、自分が何をしていくかということで行動に示すような表現が欲しいと私は思います。

(鐘ヶ江) ありがとうございます。

(菱山) もう一つ生意気を言うと、安全の表現の問題です。安全はすべてに優先と言いますが、公衆に対する安全が第一だということだと思っただけです。こちらの手引を見ても、公衆に対する安全が第一という表現はないと私は読んだのですが、ありましたか。

(北村) それはかなり、意識的には強調して入れたつもりだったのですが。

(菱山) ああ、そうですか、ごめんなさい。それは浅はかな読み間違いですね。安全第

一というのは出てくるのですよね。しかし、安全第一は自分の身の安全第一なのか、職場の安全第一なのか、会社の安全第一なのか、公衆の安全第一なのか・・・と思ったものですから。

(北村) それはパブリックです。完べきに。

(菱山) 完べきにですね。はい、分かりました。そこは私の読み違いです。

(大場) 一応、憲章の2で「公衆の安全をすべてに優先させて」となっています。

(菱山) はい、失礼しました。すみませんでした。

(北村) そうということですね。ただ、それに関連してちょっと申し上げると、最優先ということを使うのです。確かに安全を最優先すると言うのですが、表現が時によって変わって、場合によってぶれたりするのです。安全は何物よりも大事だから、何物よりも優先するという言葉をししばするのですが、最近、別の学会では、そうは言っても企業活動が持続するためにはある種の経済性とのバランスを無視するわけにはいかないでしょうと。それをちゃんと叫ばないで安全最優先というのは、言葉だけの綺麗事になる可能性があるのです。安全性と経済性は決して相反するものではなくて、安全性を大事にしながら経済性を担保していくこともできるのだとか、経済性の成立する範囲で安全性を守るのだとか。そういうと反発を買うのを覚悟しながら、そういう表現を努力している集団も原子力関係の中にあるのです。

(菱山) そういうときは現場は悩むと思います。装置を止めるか止めないか。絶対的な基準を、優先度を与えてあげないと、現場の人がオペレーションをするときに迷ってしまうのではないのでしょうか。

(北村) その意味はよく分かります。

(菱山) 特に現場レベルでは、経済性よりも、絶対に安全優先ということを貫徹しない

といけないのではないかと考えています。経済性とバランスを取るのには、逡巡を生み、判断の間違いを招くことにならなければいいのですが。

(北村) もっと全然簡単なことで、例えば地震に対して耐震の強度を上げてくださいという、今、中部電力の浜岡などは 1000 ガル対応というすごい工事をしています。1000 ガル対応の建造物という、がちがちに固めてあって、もうお化けみたいなものです。もう端的に、見た瞬間に、これはやりすぎだと思うのですが、反対する人から言えば、1000 ガルでも駄目、2000 ガルの地震が来るかもしれないというわけです。2000 ガルに対応するようにがちがちにしたら、必ずその先を言うのです。そういうものに対して、安全最優先という言葉が経済性無視につながることに對する、ある種の歯止めがないと、現代社会では組織も技術も存在し得ないのではないかという議論がありますというお話です。

(菱山) 分かりました。

(北村) これは議論のご紹介として、関連話題でお話ししました。では、どうでしょう。

(田中) 今の話とまさに関連してくる、「正義」と括弧付けしたのですが、言葉によっては「利益」と書いてもいいのかもしれませんが。やはり今のお話などにもあるように、いろいろな個の利益があるわけですし、性弱説とも兼ね合わせてお話しさせていただくのですが、先ほどから北村先生が何度もおっしゃっているように、生きていくということは理屈ではないのです。だから、理屈は大言壮語しても、普遍的な正義は誰だって分かっていると思うのですよ、ある程度のリテラシーがあれば。でも、自分の行動は個的な特殊正義にいつてしまうことがある。それが弱さでもあると思うのです。

ですから、不正の3要素でよくいわれる「正当化」というのもそういうことで、「おれだけじゃないんだ」と、不正をやった人間はインタビューしていると必ず言います。「おれだけじゃない。あいつもやっている」と言うのです。それだったら、それは自分としては悪いことは分かっているのだけれども、文化がそういう文化だから、自分もやっているということで、正義の優先順位付けが自分の中できちんと整理できていないのだと思うのです。

ですから、それを企業がまず示すということで、行動規範を作ります、倫理方針を作り

まず、ルール化しますということで、一つ制度化する必要があります。でも、それだけだと本当は何の担保にもならないのです。それをやはりモニターしていかなければいけないし、場合によってはその後の制裁も必要かもしれないですよね。それをするために、一部の人たちを罰してしまうとまずいわけでして、やはり前広なものを開示してもらわないといけないというのが透明性につながってくるのだらうと思うのです。

そういう、先ほども申し上げたような、彼の言葉を借りれば、例えば経費をポケットに入れる。「会社が交際費をくれないから、しょうがないんだ。営業の接待で自分の持ち出しはこんなものでは済まない」というときに、なぜそれを声に出さないのか、組織に対して発言しないのかということです。それを社長が「おれたちだって若いころはそうやってやってきたんだ。だから偉くなっているんだ」と言ってしまうかどうかというところはあるのですが、まず一つ、制度化として担保しなければいけないという問題を今考えているところなのです。

ですから、発電所にしても、例えば地域住民は、そばに発電所があるという特殊正義を持っているわけです。しかし彼らだって、今、原子力なくしてエネルギーがどうなるかということは、理屈では分かっていると思うのです。そういったものをきちんと、原子力の場合には政治的な問題もあるだろうから一概には言えないのですけれども、企業の中でいえば、そういう正義の階層というものを、きちんと明示してあげるという作業をしないといけないのではないかと。それをやはりマネジメントが説明しなければいけないのではないかと考えているわけです。

先ほど監査がない組織はどうするのかということをお場先生がおっしゃられました。本当はそれをモニターしていくのが監査の仕事なのでしょうけれども、監査という機能は、名前は監査という名前でもなくとも、何らかの機能を作ればいいと思うのです。例えば倫理委員会というのは、学会の中で多分そういう機能なのでしょうね。行動規範を作るという業務執行はされているのだけれども、一方で、それを会員の人たちがきちんと倫理規程にのっとってやっているかどうかというモニタリングをされる機能が、ないのかが分からないのですが、そういうものもできると思うのです。

(宮越) 今先生が言われたことに関連してですが、事故、不適合があり調査しますと、まさにそれぞれの人が重要視した正義があり、行動していることがわかります。問題はそれぞれの人がある分かれ道に立ったときに、何を優先するかという行動指針、明確な判断

基準がないものですからがあいまいになってそれぞれの人が自分のおかれている立場で判断し間違った行動を取ってしまう。

私のところでは、今、四つの行動基準について優先順位を出しています。一番目が先ほど菱山先生が言われた安全。ここでいう安全とは、従業員の労働安全のことです。2番目が品質、この中には公衆の安全とか、原子力施設の安全とか、品質とか、法律への適合などが入っています。三つ目が顧客満足・納期、四つ目が利益です。分かれ道にたった時、この順番で考えるということです。だから、どんな立派な考えであってもけがをする可能性があるならやってはならないということです。

ただし、それを言うのは簡単なのですが、企業としては、まさに今、先生がおっしゃったように、利益を出さないといけないわけですから、結局ハードルが高くなるということです。ただ、行動の優先順位が明確になったということは従業員は非常に楽になったということであり、評価できることだと思います。

(北村) そういう意味では、利益が出なければ会社がつぶれてしまうという話は全くそうだと思いますが、要はこうしておくことによって、従業員が一番フロントにいる人たちに対しては明快な司令が行って、その方々は自分の判断の最終的責任は組織に上げることができる。そういうルールでしょう、私はそれに違反していませんというので、少なくとも第一線は守ってもらえるということでしょうね。

でも、こういうことは実は言わなくても大体みんな頭にあるから、全然ない人などはきつといなくて、利益は大事なのですよね。そして下手すると労働安全などを犠牲にして、徹夜でこけそうになりながら仕事したりしているわけですから、やはり明示してあげることの意味は大変よく分かります。

あと、ここら辺はいかがですか。

(田中) そのときに、実際に日々ぶつかっていく中で、やはり一人では解決できないのが当然なのです。それを「三田評論」でも書かれていて、内部通報などよりも、議論の中で飲みニケーションがなくなったということを梅津教授がおっしゃっていますが、僕はそれは全然レベルが違うと思うのです。昔の飲みニケーションを、今のぎりぎりの社員の人たちの倫理の衝突を解消するのに飲みニケーションだなどと言っているのは、僕は全然レベルが違うと思うのです。だから、やはり日本人は単一文化ですから、相互監視などとい

う言葉はすごく敏感に反応されてしまうのだろうけれども、やはり今は、ある程度は隣の人を見ていくようにしないと、僕は性弱説は克服できないのではないかと。モニタリングを相互にしていけないと。

それはうとうしいということになるのかもしれませんが、むしろ酒場でぎりぎりの悩みを言えるかということです。会社と自分との間の悩みですよ。家庭の悩みは言うかもしれませんが、それはあまり企業倫理とは関係ないところなので。自分が見ている不正を、飲み屋で上司に、飲んだ席だからといって、アルコールの度数では言えないと思うのです。そこはやはり組織が制度的にモニターをしっかりとしないと、個人個人の弱さは克服できないような気がします。

(北村) そこら辺は、これだけ取り出してもまた議論がずっと続くような話になってきたので、時間があったら戻ります。だから、今のは性弱説にも絡んでいますよね。併せてお答えいただいたということでもよろしいですかね。では、お待たせしました、松井さん(笑)。

(松井) おれは何を言えばいいの。キーワードだけで言えば、巨大性……。

(北村) 特に廃棄物との絡みで。

(松井) 当然ですが、要するに技術者側からいえば、ディベータブルであり、ディペンダブルであろうとされているところではありますが、要するに原子力だけに限らず、21世紀、20世紀からそうですが、科学技術によってどんどんいろいろな新しい側面を考えなくてはいけなくなってきたと。社会的な面の側面というのは、組織のどうのこうのというのがいろいろあるのだろうと思いますが、それ以外に技術自身が非常に巨大になってきてしまって、社会とのリンケージが複雑になってきていると、巨大性だけではなくて、ミクロの面もあるでしょうし、遺伝子もあるでしょう。それと倫理をどうするのですかという問題は、まだそれほど突っ込んだ話ではないのではないかと思います。まだまだワーカブルなところがあるのではないかという気がします。順番は間違っているかもしれません。

それと多分、有効性というのはピースプレッジなどの有効性でしたっけ、あるいは倫理の有効性でしたっけ。

(谷) 学会の。学会の倫理規程も何らかの有効性があるのではないかと。というのは先ほど、例えばわれわれは勤めていれば、そこから給料をもらっている関係上、強い、そのいろいろな決めには従うわけです。学会は変な話をすると、年間1万円の関係で(笑)。それでも、人間というのはマルチプル・ロイヤリティで、いろいろな関係があると思うのですが、学会でそういう高いレベルの決めがあれば、それはそれなりに個人に全く影響がないわけではなくて、何か影響があるのではないだろうかという意味では、先ほど、それが行動に直結しなければ何になるとおっしゃったのだけれども、そうは言っても、あることによる意味というのは、やはりあるのではないかという感じが・・・。

(松井) いや、僕も別にそれを否定しているわけではなくて、菱田さんが言われたように意識と表現という意味では、意識で、倫理規程というものがあれば、それはそれで、その意味は当然あるとは思いますが。全然否定しているわけではありません(笑)。その分はですよ。

しかし、もう少し言えば、ピースプレッジだって、やはりプレッジしたって、これは一体何だというのは確かにあります。しかし、特にこれから日本はというか、ルネッサンスも含めて、世界にいろいろな活動もどんどん膨らんでいくわけですよ。企業は外に出ていく。要はサイクルだって、いろいろなところでまた何かしていかなければいけない。その中で日本がどういうスタンスを取っていきますかと。しかも、それは政府の方針だとか何とかというだけではなくて、個人の技術者としても。そのときに、学会の倫理規程とか、あるいはプレッジというのが、世界の中における、われわれの原子力を通してのコントリビューションの透明性というか、有効性というか、日本モデルというものを。ほかの国は核兵器国でしょう。言うならば、そんなことはしないとは思いますが、ほかの国に原爆を落とすかもしれない。ここは落とされた国ですからね。そこはわれわれは、たとえ落とされても平和利用に徹するのですと。本当はそれがあってこそ、世界の原子力の利用ができるはずですよ、多分。確かではないけれども。そのモデルのための、その構成する、助ける仕組みには倫理規程もプレッジも使える。極めて功利的ですけども。ただ単に表現として使える可能性がある。紙切れだけだから面白くないのだけれども、それがうまく使えるのなら、使えばいいではないかというぐらいの感じです。

(北村) 僕はプレッジという言葉が、本気でその意味を考えたら、やはり信念は持って

いていても、そう簡単にサインできないと思った人もいるのではないかとも思うのです。

(松井) でも、どうしてですかね。平和・・・。

(北村) 倫理規程ぐらいだったらね。表現は悪いけれども、倫理規程というのはあくまで、それに従うべき、どのくらい自分の行為としてコミットするかというのは、ある意味で自分の裁量に委ねられているところもあるではないですか。プレッジというのはもう少し重いですよね。絶対に。僕はプレッジという言葉がすごく「重いな」というのがありません。

(松井) そうかもしれませんが、でも、要するに、それこそ行為としては同じではないですか。でないという意味がないではないですか。規程があっても。

(北村) もちろんそうだけれども、何というか、解釈の幅が、規程の方はある種の状況依存であったり、個人依存であったり、ある意味でかなり自由構造になっていると僕は思うのです。それに対して、僕は単純にプレッジという言葉に反応しているだけです。それはあまり自由構造の感じはしないので。

(田中) 先生が今おっしゃったように、CSRという言葉もそうですよね。それを行っていることの発信のみを強調して、自社のブランド形成につなげているところがありますよね。だから企業の本気度が本当に見せられるかどうかという、そちらこそが大事なものでしょうけれども、CSRの報告書を出すだけではなくて。

(北村) 言葉がものすごく重要だということは、そうだと思っているし、その言葉を、何を選ぶかというのは、やはり最終的に行動に影響を与えてくると思うので、言葉には少し神経質になろうかなと、個人的に思っているのです。無神経ですけどもね(笑)。

大体、ひととおりのことかな。

(班目) 核所有国の倫理規程がどうなっているかですけれども、実は最初に制定するときに調べました。もちろんそんな文章は一切入っていません。これを入れるときの議論を

紹介しておく、そもそも日本の場合には、原子力基本法で平和利用に限定されているのだから、もうこれは法律の問題だという意見も随分あったのです。しかし、これを倫理規程に入れる以上は、たとえ法律が改正されて原子爆弾を造ることができるようになっても、原子力学会は平和利用に撤するべきだという意味で確実に入れてあります。従って、外国で核兵器製造に携わっている方は、まじめにこの倫理規程を見ていただくならば、それから撤退していただかない限りは入会できないという縛りになっていると、われわれも理解しています。

むしろ議論として、これに対する当時の質疑応答集もまだ残っていると思うのですが、核兵器のような大量殺戮兵器の開発は決して人類全体のためにならない。そのことをしっかり考えた上で、法律違反になるから平和利用に撤するのではなくて、あくまでも大量殺戮兵器自体が、自分を含めた全人類のためにならないのだということを理解した上で、この条文を入れましょうという結論になっています。残念ながら諸外国は、恐らくほとんどの原子力技術者が何らかの形で核兵器に関連しているために、これを入れられないのだろうと。

(小川) 入れないでも、倫理規程はあると。そこが私にはすごく矛盾なのです。でも、あるのですね。要するにどういうところを守るといことですか。

(班目) ほとんど全部、安全優先とか、ほかの条文は全部生きています。

(松井) 科学的にいんちきしないとか、ちゃんとしたデータを出すとか、科学的な意味での正確性とか、そういうものです。アカデミックで・・・。

(班目) 作ったときには、もちろんANS(アメリカ原子力学会)のものも参考にしてあります。ただ、ANSの規程は、そのときは確か、ほかのところのものを、用語だけ原子力に換えたようなちゃちなものだったのですが、その後だいぶ改善されています。しかし、やはり第1条は入れられないでいます。

(小川) ありがとうございました。

(大場) ピースプレッジの文言と学会の文言が違うのは、大量破壊兵器というのを入れるかどうかに関しては、どこまで自分のした仕事を追跡できるかというところです。大量破壊兵器とした場合、自分では分からない部分もあるのではないかとということで、核兵器という明確なものに関してだけ、倫理規程には入れようという議論が、改訂のときにあったと思います。

それから、ピースプレッジがあまり誓約者がいなかった理由として、私が感じているのは、やはり署名というものに対しての日本人の意識と、組織の一員というもの。個というものが無いというか、かなり所属している組織依存が強いということ。さらにもう1点としては、ちょうど北朝鮮の問題が出てきたころでもあったということです。ピースプレッジは、当時は東大の所属でいらっしゃった先生が代表でしたが、学生さんでも、周りの方は北朝鮮のことをかなり意識して、自分は核兵器を造るかもしれないというようなお答えをなさっていました。あと、ピースプレッジそのものの団体への信頼度というのもありますよね。署名した場合、それがどうなるかという部分のところもあったと思います。以上です。

(北村) はい。誰か、まだ。

(田中) ちょっとよろしいですか。巨大性のところで、これは多分、予想なのですが、今道先生が大資本を入れた意味なのですけれども、日本のCSRではそこまでの射程がまだなかなかありませんが、例えば欧米の大資本がアフリカに進出すると、先ほどシエルの話もありましたけれども、国家予算よりも企業の資本の方が大きいのです。そういうところに行ってしまうと、企業行動が国家の法律などは飲み込んでしまっているわけです。また、そこを商売の機会として入っていつているわけですが、法の不整備をついていくわけです。それで若年、子供の労働者だとかということをやって、ナイキなどはたたかれました。ですから、ここで言っている意味はそういうことで、大資本のために、国が自分の国民さえ守れない状況が起きているということが、世界のあるところではあるわけです。先ほどお話しした CORE Bill というのは、Christian Aid というNGOですが、彼らがやっているのは、その国の被害者を国が守れないのだったら、そこに訴えてもしょうがないのだったら、イギリスの会社だったらイギリスの親会社に訴えれば、ナイジェリアの人権を守れるではないかという法律を今上げているのです。

(北村) 逆に大資本とか巨大性という話は両方に効くのですよね。もちろんマイナス要因はたくさんあるのでしょうけれども、すごく楽観的にいえば、逆に大資本が本気になって世の中により善をなそうとしたら、それは相当なことができますよね。そちらも言わないと多分、何かを否定し、何かを説教するための倫理規程ではなくて、もう少し前向きにという話は多分、菱山先生の話があったと思うし、考えるポイントとしては記憶にしっかり残しておきたい部分ではあります。

(三好) そろそろですね。

(北村) そうですね。そう思っておりました(笑)。実は最後のまとめを5分担当しておられる大場副委員長は、まとめはここではやらないと(笑)。行った先でやるからということでお聞きしておりますので、全員、行った先にご集合いただきたい。

(三好) ここから歩いて3分ぐらいのところですので、皆さん行ってください。そこで、メニューはあまり大きな声で言うなと怒られましたけれども、結構きばったメニューを作ってくれましたので、それと軽く飲みながらということで、シャンパンでも飲みながら、田中さんや松井さん、菱山さん、鈴木さんに質問して、お互いに胸襟を開いて話をしたいと思います。

(北村) そういうことで、もう司会に戻しているので、締めてください。

(杉本) それでは、ただ今から懇親会へ移動させていただきます。

本日ご講演くださった鈴木先生、菱山先生、田中先生、松井先生、本当にありがとうございました(拍手)。