

社会心理学の観点から見た内部告発

WHISTLE-BLOWING AS A DETERRENT TO ORGANIZATIONAL WRONG-DOINGS: FROM THE SOCIAL PSYCHOLOGICAL POINT OF VIEW

王 晋民¹・宮本聡介²・今野裕之³・岡本浩一⁴

¹ 学術博士 社会技術研究システム 社会心理学研究グループ(E-mail: wang@ristex.jst.go.jp)

² 博士(心理学) 常磐大学人間科学部助教授・社会技術研究システム 社会心理学研究グループ
サブリーダー(E-mail: smiya@tokiwa.ac.jp)

³ 修士(心理学) 目白大学人間社会学部講師・社会技術研究システム 社会心理学研究グループ
サブリーダー(E-mail: konno@mejiro.ac.jp)

⁴ 社会学博士 東洋英和女学院大学人間科学部教授・社会技術研究システム 社会心理学研究グループ
リーダー (E-mail: okamotok@ristex.jst.go.jp)

内部告発は組織における不正行為を暴露して制止させるだけでなく、新たな不正行為を抑止する効果がある。内部告発は内部告発者本人の動機付けと第三者の内部告発に対する許容度の2つ側面がある。前者は潜在的な告発者の告発行動を起こす意向で、後者は、社会や組織構成員の内部告発・内部告発者に対する態度からの影響である。適切な内部告発を推進する環境や内部告発に関する効果的な教育プログラムを作るために、本研究は内部告発行動や内部告発及び告発者に対する態度に対する個人特性・組織特性の影響について社会調査で調べ、その結果に基づいて社会心理学の視点から内部告発に関する制度や教育プログラムに対する提案を試み、内部告発に関する社会心理学研究の役割と方向について検討した。

キーワード：内部告発，態度，組織，不正行為，社会心理学，社会技術

1. はじめに

内部告発(Whistle-blowing)によって明らかになった組織における不正行為という不祥事が数多く報道されている。例えば、2000年6月に三菱自動車工業(株)におけるリコール隠し問題、2002年1月に雪印食品(株)におけるBSE(狂牛病)対策補助金の不正請求問題、そして2002年9月に東京電力(株)による原子炉自主点検における点検記録不正記載問題がまだ記憶に新しい。いずれの事例も、一般消費者や社会全体の健康、財産、あるいは生命に対する侵害、またはその可能性の高いものであった。これらの内部告発がなければ、より甚大な被害が出たか、闇の中に永遠に埋もれてしまったかもしれない。実際には、内部告発によって、それぞれの不正行為の摘発、関係者の処罰、そして類似問題の再発防止など、様々な側面での対応が取られ、結果的には消費者や社会全体の利益が守られたと言える。

内閣府国民生活局¹⁾が行った消費者政策モニター(消費者個人)に対する調査結果によれば、内部通報(内部告発)は「公益確保のために望ましい」(36%)と「一度組織内部で警告して、それでも改善されなければ外部へ通報する等手続きを踏めばやむをえない」(34.5%)、「公益のためにはやむを得ない」(24.1%)を考える人が大多

数を占めている。組織内で不正などが行われていると知ったとき、通報するかどうかの問いに対して「通報する」と「重大な場合通報する」が56.5%で、「通報しない」が7%、「その場になってみないと分からない」が36.5%であると報告しており、一般消費者(一般市民)は内部告発を肯定する傾向を示している。

内部告発の社会的効果が認識されつつある一方、内部告発に対して「内部告発は密告行為だ」、「内部告発は日本の風土になじまない」などの否定的な考え方や組織による内部告発者への報復行動も依然として様々な形で存在している。

社会の公益のための内部告発を保障するには、まず法律による告発者の保護が重要である。

諸外国においては、内容は異なるが、内部告発者保護法が制定されている²⁻⁴⁾。

例えば、アメリカでは複数の法律が内部告発者の保護と関連している。その1つは、虚偽請求法(False Claim Act)という連邦法である。連邦政府に対する不正請求に対して、政府のために誰も訴訟を起こすことができ、またそれを理由に、情報を提供した告発者に対する報復をしてはいけないことが規定されている。

また、不正行為を告発する連邦政府公務員を報復から守るために、1989年に連邦議会で内部告発者保護法

(Whistleblower Protection Act) を制定した。この法律によって、連邦政府公務員は、法によって公表が禁止されている内部情報を除き、法令違反行為や公共の健康・安全に反する行為、権限の乱用や公的資金の浪費について公表・通報を行った場合、報復を受けないことが保障されている。

さらに、1979年のエネルギー再編法 (Energy Reorganization Act) や2002年の企業改革法 (Sarbanes - Oxley Act) などの法律においても、内部告発者を保護することが規定されている。

イギリスでは内部告発に関する包括的な法律として、1998年に「公益情報開示法 (Public Interest Disclosure Act)」が制定された。この法律では、被雇用者が雇い主や法律関係者、あるいは政府機関に不法行為について通報することが保護されている。同法では、被雇用者が善意のもとで通報することが基本要件となっている。開示する情報が真実であると合理的に確信でき、かつ個人的な目的によるものではないことが条件である。また、告発先は、基本的に雇い主であるが、雇い主に情報を開示すれば、不利益な扱いを受けるだろう、不正に関する証拠が隠匿、あるいは破壊されるだろうと合理的に確信できる場合、そして、既に雇い主または指定された人に同様な内容について開示した場合において、雇い主以外に告発することができる」と規定されている。

このほか、韓国でも腐敗防止法が2001年に制定され、公職者不正に対する申告することが法律で保護されるようになっていく。

日本では、今までいくつかの個別法の中に内部告発者保護に関連する規定も存在している。例えば、労働基準法 (第104条、監督機関に対する申告)、労働安全衛生法 (第97条、労働者の申告)、鉱業保安法 (第38条、鉱山保安監督部長等に対する申告)、原子炉等規制法 (第66条の2、主務大臣に対する申告) において、法律の違反について申告 (内部告発) することができると決められている。そして、申告者 (内部告発者) に対して解雇などの不利益な取り扱いをしてはならないと明記した場合もある。

しかし、個別法はカバーする範囲が狭く、多様なケースに対応することが難しい。そこで、包括的な内部告発者保護法 (公益のための情報開示保護法) の制定に関する検討が行われている。議員立法の形で法案作りが進められている一方、内閣府国民生活審議会⁵⁾では、公益通報者 (内部告発者) 保護制度について具体的な検討が行われ、内部告発者保護制度の整備の推進について提言している。

現在では、内部告発は、世論においては賛意が得られ、また法律に関しては、内部告発者保護法の制定が着実に進められているが、これで充分とは言えない。

法律によって内部告発者の保護が確実に実現できるとしても、適切な内部告発が容易に行われる状況でなければ、組織における不正行為を抑止する効果は期待できない。内部告発は多いことはよいことではないが、組織における不正行為をやめさせ、そして新たな不正行為を防ぐために、内部告発は決して悪いことでない。この意味で、内部告発をしやすい環境を構築することが必須である。

次の章で、組織の観点、社会心理学の観点から内部告発について考察し、組織における不正行為を抑止するための内部告発制度に対して社会心理学の立場から何をすべきかについて考える。

2. 組織における内部告発とその心理学要因

ここまで内部告発という言葉を経度も使ってきたが、実は内部告発について研究者によって様々な形で定義されている。例えば、Near & Miceli⁶⁾は「違法・非道徳的・規則に反する行為に関する情報をその行為を制止できる個人や組織に開示することである」としている。ここでは、特に誰に通報すべきかは明確に決めていない。

一方、Boatright⁷⁾は、内部告発が「通常のコミュニケーションチャンネル以外の方法を用いる」必要があると限定している。これは直属上司への通報を除外することが多い。しかし、不正行為に関する情報を非常のチャンネルで通報する前に、通常のコミュニケーションチャンネルを使って、上司や関係部署に通報するのが普通であるので、Mecili, Van Scotter, Near, & Rehg⁸⁾は、直属上司への報告が内部告発の一種として考えるように勧めている。

また組織外部へ通報する場合、その前に組織内部で通報したことが多いので、本稿では、直属上司に対する報告は、組織内の他部署に対する報告と、組織内部で行われるところで同様なので、直属上司への報告を含めた「組織内部での通報」と「組織外部への通報」をまとめて内部告発としている。

2.1. 組織における内部告発

組織における内部告発に関して、組織経営倫理学の立場でその是非が論じられている。例えば、Boatright⁷⁾は、個人のリスクを負いながら社会の公益になるために行われるので内部告発が正当な行為だと主張している。

内部告発は個人と組織に対して潜在的に大きい損害を与える可能性がある。つまり、内部告発者本人にとって告発によって様々な不利益な扱いや潜在的な損害を受けることが十分ありうる。

また、組織にとって、不正行為の公開によって結果として企業倫理規定の充実など、企業のこれからにとってプラス効果が大きい可能性がある一方、告発によって法

律上の制裁や社会的世論の制裁で組織運営が困難になったり、組織自体が解体、あるいは弱小化してしまったりする可能性もある。

従業員は雇い主の利益に反する行動ができるかという議論がある。従業員は雇い主に命令されているように仕事をし、機密情報を守る義務がある。しかし、従業員に対して法令やモラルに反する行為を行うように命令されても、それに従うべきでない。社会の公益のために、雇い主の利益に対しても内部告発することができるが、不法行為やモラル違反行為の判断基準については必ずしも明白な判断基準はなく、判断しにくい場合がある。

内部告発によって組織に対する忠誠心が失われ、組織の混乱を引き起こすことに対する危惧がある。内部告発者は組織に対して忠誠心を持っていないと考えがちであるが、実際に組織に対する忠誠心によって内部告発したことがある。例えば、アメリカのタイム誌⁹⁾が2002年の「年の人」として選んだ内部告発者の3人の女性の事例では、彼女たちは組織の健全化のために「内部告発」をしたと話している。つまり、内部告発は社会の公益のために行うことが多いが、内部告発者は組織を健全にするために行うことも十分に考えられる。

De George¹⁰⁾がモラル的に許される内部告発の3条件を示している。それは、企業は、その製品や方針によって従業員や消費者、そして社会一般に大きな損害を与える場合、従業員が不正行為を知ってから、倫理的問題として直属上司に報告すべきである。報告しなければ、他のところへ内部告発することの正当性が明確に認められない可能性がある。直属上司に通報しても何も措置が取られなければ、組織内のあらゆる可能な方法で通報を試みなければならない。

これらの条件は、最大限に組織によって不正行為を止めさせ、そして組織に対する打撃を最小限にするように設定しており、組織にとって比較的受け入れやすいものだと考えられる。現在、多くの企業の内部に法令順守に関する窓口などが設けているのは、内部告発を組織外部への通報まで進行させず、組織内部で早期に解決しようというものである。しかし、組織においてこのような制度があったにも関わらず不正行為が内部告発されるまで容認・放置された事例もある。

2.2 内部告発の社会心理学

内部告発は、多くの場合において内部告発者が熟考の上なされる行動である。社会心理学者のFishbein & Ajzen¹¹⁻¹²⁾がこの熟考の上なされる行動を合理的行為と呼び、その行動に対する態度と実行との関係をモデル化している。それによれば、行動の背後に行動意図があり、行動意図はその行動に対する本人の態度と主観的規範から予測できる。この主観的規範はその行動が他の人から期待

されているかどうか、言わば、他人の態度に対する認識である。このモデルを内部告発に当てはまるかどうかについてEllis & Arieli¹³⁾が実験調査で検証を行った結果、モデルの有効性が確認された。特に周りの人の態度が本人の態度よりも内部告発する意図に影響を与えることが明らかになった。

内部告発行動は他人を援助する向社会的意志決定や倫理的意志決定によって行われるとも考えられ、いくつかの行動モデルが提案されている。例えば、Miceli & Near¹⁴⁾が内部告発行動自体は、Dozier & Miceli¹⁵⁾の向社会的意志決定のプロセスと類似しており、内部告発の対象となる不正行為の発生、その不正行為に対する判断、本人の責任に関する判断などを経て内部告発行動を取り、そしてその結果によって次の行動を決めるような5段階モデルを提唱している。このプロセスの影響要因について様々な議論がなされているが、実証研究はまだ少ない。

一方、どのような状況でどのような特徴を持つ人が内部告発をしやすいかについて心理学的な調査や実験で調べられている。例えば、内部告発を1つの援助行動として考える場合、今までの援助行動に関する研究では、事態を知っていた人(傍観者)に責任が分散し、人数が多ければ、個々の人がより少ない責任しか持たないので、援助行動が少ないことが報告されている。しかし、Miceli, Dozier, & Near¹⁶⁾がアメリカの大学生を対象にした実験では、不正行為を知っている人が多い場合、より多くの人から通報があり、また不正行為へ協力してほしいとの請求に対して同調しないことは必ずしも不正行為の通報に繋がらないことが明らかになった。

内部告発は道徳性や倫理観と密接に関係している。Kohlberg¹⁷⁾は道徳性の判断が正しさの枠組で行われ、その正しさの枠組が3水準6段階を経て発達すると主張している。つまり、罰と服従への志向から、道具主義的な相対主義志向や対人的同調志向などを経て普遍的な倫理的原理志向に到達する。この理論に基づいて前期の段階よりも後期の段階になれば、不正行為を内部告発すべきだと判断されやすいと予想できる。

しかし、Miceli, Dozier, & Near¹⁶⁾の実験研究では、道徳判断発達レベルが高い場合、「告発」する傾向が弱いという結果が得られた。これについて、次のように説明された。アメリカ人の大学生は小さいころから人を裏切らないように教育されている。つまり、不正を目撃した場面において「不正行為」に対する道徳判断のほかに、「陰口を言うか」、「裏切るか」という道徳判断も併せもたねばならない。もしこの説明が正しければ、不正行為に対する内部告発に関する教育において、これらを考慮しなければならない。残念なことに、この種の研究は日本でほとんど行われておらず、日本の状況はまだ不明である。

このほか、内部告発者の人口統計学的な特徴(以下、

個人特徴と称す)や所属する組織の特徴と内部告発との関係も検討されている。例えば、Miceli & Near¹⁸⁾の調査では、内部告発しなかった人よりも告発者の方が、専門的地位が高く、勤務年数が長く、職場での受賞回数が多く、自らの仕事に肯定的な評価しているという結果が得られた。また、内部告発したら、組織からの多くの支持が得られると予測した場合、実際に告発行動を取ることが多い。これらの結果から、自分の行動によって現状が変えられると感じる自己効力感が高いほど、内部告発行動が有効であると考えられる。

内部告発が行いやすいか否かは、内部告発をしようと思っている潜在的な告発者の周りの人々や社会一般の人々の内部告発に対する態度に大きく影響される。内部告発を理解し、内部告発者を助けるような態度をもたせるために、どのような教育内容が必要かを検討する必要がある。その第一歩として、実情の把握が必要である。最近、内部告発に対する態度の調査がいくつか報告されている。例えば、宮本³⁾は一般消費者や大学生を対象にした調査を行い、大多数の回答者は内部告発に好意的であり、それに比較して大学生はやや保守的である結果を報告している。

また、前述した内閣府国民生活局の調査¹⁾においては、内部告発についてほとんどの回答者が評価する一方で、通報するかどうかについては、迷う人が3割以上いることが分かった。しかし、これら調査ではどのような人が内部告発に対してより否定的であるか、なぜ自ら内部告発を行うことに対して躊躇うかなどについては言及されていない。

内部告発は社会規範、個人の価値観、そして組織風土など社会文化の影響が大きい。欧米で得られた内部告発に関する知見すべてが日本でも通用するわけではない。日本社会における内部告発に関する教育、制度化、法律化をうまく推進するために、まず日本における内部告発の傾向と組織・個人・心理特徴との関係を把握しなければならない。個人特徴や組織特徴と内部告発に対する態度や行動志向との関連性が解明されなければ、効果的な教育が行えないと考えられる。

内部告発に関する制度立案と教育プログラムの編成に対して提言を行うために、社会心理学の観点から、まず次の2つことについて検討したい。第1は、内部告発者の心理学的特徴、内部告発行動に影響を与える個人要因である。第2は、内部告発者を取り巻く組織・社会のほかの構成員の内部告発や内部告発者に対する態度、そして職場や組織の特徴、組織文化の影響である。

次の章では、我々が行った内部告発に対する態度に関する社会調査を紹介する。

3. 内部告発の態度の社会調査

3.1. 調査の目的

この調査は、有職者における内部告発の実態と内部告発に対する態度と個人特性(人口統計学的特性)・組織特性・心理特性との関連性を調べることを目的とした。

3.2. 調査の方法

(1) 調査手法

調査は郵送法で行った。調査対象者に依頼状と質問票を郵送し、回答を質問票に記入して返送するように依頼した。

(2) 調査対象者

関東1都6県(東京都・神奈川県・千葉県・埼玉県・茨城県・栃木県・群馬県)に住む20代~50代の常勤有職者から、総務省統計局による「平成12年国勢調査」の就業者人口データに基づいて擬似層別比例無作為抽出で2000人を選出し、調査対象者とした。

(3) 実施時期

2003年1月~2月。調査期間は約3週間であった。

(4) 調査票の構成

調査票は以下の部分から構成された。内部告発に対する態度、内部告発者に対する態度、内部告発の理由のイメージ、内部告発者保護法に対する態度、組織内部の不正の目撃及び通報の経験、8種類の心理尺度、回答者の個人特性及び所属組織の特性。それぞれの内容は次のようなものである。

内部告発に対する態度：内部告発の有益性(例えば、「内部告発は、社会全体にとって有益である。」、必要性(例えば、「日本社会にとって、内部告発は必要である。」、正義性(例えば、「内部告発は、社会的正義である。」など)、副次的な影響(例えば、「内部告発で、社会がギスギスする。)」など計29項目である。

内部告発者に対する態度：内部告発者に対するイメージ(例えば、「内部告発を行う人は心の広い人である。」、内部告発を行う人は暗い人である。))計8項目、そして「私は内部告発者と一緒に仕事したくない」という感情的な態度の項目である。

個人特性：回答者の性別、年齢、学歴、配偶者の有無、扶養家族の人数、年収レベル、雇用形態、職種、職位、勤続年数、保有する仕事関連資格の数、過去5年に職場での受賞回数、住宅・車ローンの有無などの項目である。

組織特性：回答者の所属する組織の規模、職場の規模、業種である。

組織内部の不正の目撃及び通報の経験：過去5年間に

所属する組織において不正行為を見たり、知ったりすることの有無に関する質問と、「あり」と答えた場合、その時にとった行動に関する質問である。

紙面の制限で本稿では詳しく触れないが、複数の心理尺度や内部告発者保護法の制定に対する態度などについての質問も行った。

3.3. 調査の結果

(1) 回収の状況

調査票の有効回収率は、性×年齢層の8条件のいずれにおいても50%以上で、全体として54.8%であった。

(2) 内部告発（通報）の経験

組織内部の不正の目撃及び通報の経験に対する回答に関して、次のような結果が得られた。

【全体の状況】組織内の不正行為と内部告発の現状に関して、「過去5年間に、不正行為を見たり、知ったりしたことがありますか」との問いに対する回答は、「はい」が20.7%、「いいえ」が78.8%、「無回答」が0.46%であった。

また、「はい」と答えた回答者に対して、「その不正行為についてどのようにしましたか」を聞いたところ、「通報しなかった」が63.9%、「直属上司へ通報した」が18.5%、「他の上司へ通報した」が7.9%、「組織上層部へ」が5.7%、「関係部署へ通報した」が4.4%、「監督官庁・議員等へ」が1.8%、「人事・監査へ」が0.9%、「マスコミへ」が0.4%であった。「通報した」と答えた回答者の中に94%が組織内部で、6%が組織外部への通報であった。

通報した不正行為に占める割合においては、社会倫理の違反(21.6%)や公金横領(11.4%)が最も多かった。また、知っていた各種の不正行為に対して通報の程度は、管理による損失(41.7%)、無駄な購入(38.5%)、公の財産の窃盗(36.4%)、環境の汚染・破壊(35.0%)が比較的高い割合で通報されている。逆に個人利益の獲得(17.8%)、健康・安全への害(18.2%)、補助金の不正請求(20%)が比較的に低い割合で通報されている。

【個人特性の影響について】通報した人と通報しなかった人の個人特性を比較したところ 転職回数においては、通報した人(1.3回)より、通報しなかった人(1.8回)が有意に多かった($t(123)=2.056$, $p<.05$)。

また、通報しなかった人と通報した人の年収レベルについて有意差が得られた($F(10)=18.35$, $p<.05$)。通報した人においては、高収入層の割合が比較的に大きいことが示された。

一方、性別、年齢層、学歴、配偶者の有無、扶養家族の人数、雇用形態、職位などの個人特性それぞれにおいて、通報した人と通報しなかった人との有意差は認められなかった。

【組織特性の影響について】勤務先規模や職場規模に関して、通報した人と通報しなかった人との有意差は見られなかった。一方、不正行為の指摘と仕事上の責任との関連度(1:関連度小, 4:関連度大)において、通報しなかった人(1.76)よりも通報した人(2.40)の方が責務と関係している度合いが高い($t(189)=3.464$, $p<.001$)。

また、回答者に挙げられた不正行為を知っている人の数に関しては、通報しなかった人(37.19人)より通報した人(11.36人)の方が少ない($t(140)=2.7179$, $p<.05$)。責任の分散効果が見られた。

今回の調査では、各業種の回答者の人数のばらつきが大きかったので、業種間の通報率の比較は難しいが、不正行為の全件数が10件以上の業種では、官公庁(公共機関)の45.5%、サービス業の30.0%、製造業の28.9%、そして卸売・小売・飲食業の26.3%は比較的に高かったが、建設業の12.0%、運輸・通信業の12.5%は比較的に低かった。この結果は必ずしも現状を正確で厳密に反映していないが、業種による内部告発状況の違いが現れた。

(3) 内部告発に対する態度

内部告発に対する態度の29質問項目での全回答者の評定値に対して因子分析(主因子法,バリマックス回転)を行い、7因子を抽出した(累積寄与率は44.3%)。組織破壊因子、組織健全化因子、有益・正義性因子、強行正当性因子、奨励必要性因子、背信性因子、保護必要性因子である。本稿では、最初の3つの因子を主要因子(累積寄与率は34.9%)とし、それらの因子得点と個人特性及び組織特性との関係を検討する。

【個人特性の影響について】年齢層の効果は組織破壊因子において認められた($F(3,1033)=4.073$, $p<.01$)。多重比較(LSD法, $\alpha=.05$ 以下同様)の結果、隣接する年齢層の間には有意差がないが、20代から50代へ年齢層が高くなるにつれ、因子得点が減っていく傾向が見られた。つまり、年長者よりも若年回答者の方が内部告発の組織への破壊力が大きいと判断している。しかし、年齢層による組織健全化因子、有益・正義性因子に対する影響は認められなかった。

職位による組織破壊因子への効果も認められた($F(7,1029)=3.714$, $p<.001$)。多重比較の結果、社長クラス(0.49)が最も高く、次位の一般社員・職員(0.07)と共に、最も低い役員クラス(-0.48)と課長・室長クラス(-0.29)と有意差が生じた。すなわち、内部告発によって組織の機能が損なわれると社長クラスの人が最も心配するが、役員クラスの人が最も心配していない。そして、意外にも一般社員・職員が、役員や課長・室長クラスの人よりも心配している結果が出た。

関連の分析を行った結果、組織破壊因子得点との相関は、転職回数($r=0.07$, $p<.05$)、勤続年数($r=-0.09$,

$p < .005$ が組織健全化因子との相関は、受賞回数 $r = 0.06$, $p < .05$) が僅かだが、有意に認められた。

学歴は、組織破壊因子 ($F(4, 1017) = 3.758, p < .005$) と有益・正義性因子 ($F(4, 1017) = 5.688, p < .001$) のそれぞれに対する効果が認められた。多重比較の結果、組織破壊因子においては、大卒 (-0.09) と大学院卒 (-0.35) よりも高卒 (0.04) と短大・高専・専門学校卒 (0.14) の人の得点が高い。つまり、高学歴の人が内部告発による組織への破壊力を小さく考えている。

有益・正義性因子においては、中卒 (-0.21) と高卒 (-0.10) より大卒 (0.13) と大学院卒 (0.25) の得点が高い。それに、短大・高専・専門学校卒 (-0.08) より大卒の得点が高い。つまり、学歴の高い方が内部告発の有益性や必要性を高く判断している。

配偶者の有無条件間の違いが組織破壊因子得点において有意に認められた ($t(1018) = 2.011, p < .05$)。配偶者あり (-0.04) よりも配偶者なし (0.08) の回答者は、組織に対する破壊力を高く判断する。

住宅・車ローンの有無による違い、有益・正義性因子得点の有意に認められた ($t(984) = 2.993, p < .01$)。ローンあり (-0.07) よりもローンなし (0.08) の人は、内部告発の正義性・必要性を高く判断する。

性別や扶養家族の数、年収レベル、専門資格の保有数、雇用形態、職種、通報した経験の有無のいずれも3因子に対する効果や因子との相関は認められなかった。

【組織特性の影響について】勤務先規模や職場規模、業種のいずれも3因子に対する効果や因子との相関は認められなかった。

(4) 内部告発者に対するイメージ

内部告発者のイメージに関する8項目に対する全回答者の評定値に対して因子分析(主因子法、バリマックス回転)を行い、2因子を抽出した(累積寄与率は50.0%)。第1因子は「暗くてずるい人」で、第2因子は「賢くて良い人」であった。

【個人特性の影響について】2因子に対する性差が認められた ($t(1071) = 2.745, p < .01$)。「暗くてずるい人」因子では、男性 (0.05) よりも女性の方 (-0.11) が小さい。また、「賢くて良い人」因子では、男性 (-0.06) よりも女性の方 (0.14) が大きい ($t(1071) = 3.442, p < .001$)。つまり、男性よりも女性の方が内部告発者に対するイメージがより肯定的である。

年齢層に関しては、「暗くてずるい人」因子において有意に認められた ($F(3, 1069) = 2.992, p < .05$)。多重比較の結果、20代 (-0.10) は40代 (0.10) と50代 (0.07) より得点が低く、30代 (0.06) は他の年齢層のいずれとも有意差は見られなかった。つまり、20代より40代、50代の年長者は内部告発者に対してより暗いイメージを持っている。

る。

雇用形態は、「賢くて良い人」因子に対する効果が有意に認められた ($F(3, 1069) = 4.161, p < .01$)。多重比較の結果、正社員・正職員 (-0.04) より契約・嘱託職員 (0.26) の方が有意に大きく、派遣社員 (0.22) がいずれとの違いは有意にならなかった。つまり、内部告発者に対する肯定的なイメージは、組織の正規従業員よりも、些か身分の不安定な契約・嘱託従業員の方がより強いのである。

職位に関しては、「暗くてずるい人」因子に対する効果が認められた ($F(7, 1065) = 2.457, p < .05$)。多重比較の結果、一般社員・職員 (-0.06) よりも部長・所長クラス (0.22) と課長・室長クラス (0.16) の方が有意に高かった。また、社長クラス (0.42) は最も高かったが、該当回答者数が少なかった (9人) ため、有意には至らなかった。

年収レベルは、「賢くて良い人」因子に対する効果が認められた ($F(5, 1035) = 3.862, p < .005$)。多重比較の結果、600万円以上800万円未満条件 (-0.18) は600万円未満の3条件(それぞれ0.20, 0.10, -0.02)、1000万円以上2000万円未満条件 (0.20) よりも有意に低かった。800万円以上1000万円未満条件 (-0.06) は他の条件との有意差は認められなかった。つまり、年収600万円以上800万円未満の人は、内部告発者に対する肯定的なイメージが弱い。

内部告発の経験の有無は、「賢くて良い人」因子に対する効果が有意傾向を示した ($F(2, 1070) = 2.890, p < .06$)。多重比較の結果、通報した経験のある人 (0.288) が不正行為を知っていたが通報しなかった人 (-0.002) と不正行為を知っていなかった人 (-0.075) よりも得点が高い高かった。つまり、不正行為について通報したことがあれば、内部告発者に対する肯定的なイメージが強くなることが示されている。

勤続年数と2因子との相関は絶対値が小さいが、有意に認められた。つまり、勤続年数は「暗くてずるい人」因子と正の相関 ($r = 0.09, p < .01$)、「賢くて良い人」因子と負の相関 ($r = -0.06, p < .05$) が確認された。また、扶養家族の人数と「暗くてずるい人」因子との正の相関も認められた ($r = 0.1, p < .001$)。

一方、いずれの因子に対しても、学歴や配偶者の有無による効果や因子と転職の回数、専門資格保有数、受賞回数との相関は認められなかった。

【組織特性の影響について】2因子に対して、勤務先の規模、業種の効果や因子と職場規模との相関は認められなかった。

(5) 内部告発者に対する感情的反応

内部告発について、抽象的で自分と直接に関わらなければ賛成、具体的で自分の周りで生じるものであれば、良い気分にならないという現象は日常生活の中で観察さ

れる。「私は内部告発をする人と一緒に仕事したくない」の問いに対して回答は、全回答者の中、「そう思わない」が46.5%、「どちらでもない」が38.4%、「そう思う」が13.4%である。

【個人特性の影響について】性差に関して、女性(2.34)よりも男性(2.52)が「そう思わない」の程度が高い($t(1076)=2.520, p<.05$)。年齢層の効果も有意であった($F(3,1074)=7.570, p<.001$)。多重比較の結果、20代(2.2)が30代(2.5)と40代(2.5)、50代(2.6)のいずれよりも「一緒に仕事したくない」の程度が有意に低かった。つまり、20代が内部告発者を仕事仲間として受け入れたくないという拒絶反応が比較的小さい。

さらに、職位の効果も認められた($F(7,1070)=3.017, p<.005$)。多重比較の結果、社長(3.3)は部長・所長(2.7)、係長(2.7)との有意差は認められなかったが、役員(2.2)や課長・室長(2.5)、主任(2.5)、一般職員・社員(2.4)より有意に高かった。役員や課長・室長は社長より有意に低い。他の職位とは有意差がない。一般職員・社員(2.4)は社長や部長、係長(2.7)より有意に低い。また、組織のトップ(社長)と中間管理職(部長、係長)が「内部告発者と一緒に仕事したくない」の程度が比較的高い。特に、他の職位は「一緒に仕事をしたくない」の問いに対して「そうでない」と反応をしたが、社長クラスだけが「そうだ」と反応をした。

通報の経験による効果が認められた($F(2,1075)=3.136, p<.05$)。多重比較したところ、通報したことのある人(2.1)が、不正行為を知っていたが通報しなかった人(2.6)と不正行為を知っていなかった人(2.5)のいずれよりも「一緒に仕事したくない」程度が有意に低かった。

一方、雇用形態、職種の効果は認められなかった。

【組織特性の影響について】勤務先規模、職場規模、業種の効果や回答との相関は認められなかった。

3.4. 調査結果に対する考察

(1) 内部告発行動について

内部告発はどの程度に行われているかについて調べたところ、全回答者の21%が組織における何らかの不正行為を知っていた。

しかし、これらの不正行為を知っていた人の63.9%が何の行動もとらなかった。同じ職場で不正行為を知っていた同僚が既に通報したから、自ら通報する必要もなくなったという可能性は排除できないが、組織内での通報も含まれているので、特に内部告発という意識を持たなくても、直属上司へ通報することが比較に容易であるにもかかわらず、多くの人が何の行動もとらなかった。可能な理由として、本人の通報に対する責任感の欠如や内

部告発に対して周囲の冷たい態度が考えられる。

通報した人としなかった人との間に何が違うかについて、転勤回数による違いがあった。通報した人は転勤回数がより少ない人で、これらはより高い組織コミットメントを持ち、組織を良くしようという忠誠心が強い可能性がある。

通報しなかった人より通報した人が、通報することが職務との関係が強い結果は、責任の明確化によって不正行為が職務上関連性の高い人によって通報される可能性が大きいことを示唆している。今までの組織では、職務責任があいまいであることが多いが、職務記述書の採用をするだけでも、不正行為に対する一定の抑止効果が期待できると予想できる。

また、通報しなかった人より通報した人の方が挙げられた不正行為を知っていた人の数が少ない結果は、2つの可能性を示している。1つは知っていた人が比較的に少ないので、不正をやめさせる倫理的責任の分散は少なく、不正行為を知っていた個々の人による通報の可能性が高くなっていった。もう1つの可能性としては、知っていた人が多かったので、回答者が通報する前に、他の同僚が既に通報してしまった。いずれにしても、この結果は前述した Miceli, Dozier, & Near¹⁶⁾の結果と逆である。これは社会文化によって内部告発の傾向が異なることを示唆している。

組織特性として業種によって不正行為が発生する条件や組織風土が異なり、それによって内部告発が行われる容易さも違っていると予想されているが、今回の調査結果は、これに関する確実な結果は得られなかった。

(2) 内部告発に対する態度について

今回の調査では、抽象的で一般的な「内部告発」に対する態度を調べた。内部告発に対する態度が肯定的であれば、不正を知った場合、内部告発を行う意向が強いと考えられる。また、内部告発に対する肯定的な態度を持つ人の多い職場環境では、内部告発しやすいことが考えられる。どのような人がどのような組織環境において肯定的な態度を持っているかを調べた。ここでは、内部告発の有益・正義性に関しては、高学歴の人がより肯定的な態度を持っている。言い換えれば、教育水準の比較的に低い人に対して、内部告発の社会的意義についての認識を高める必要がある。また、内部告発の組織に対する破壊力については、組織のトップ、高年齢層そして教育水準の比較的に低い人が比較的に大きく判断している。特に教育水準の低い人には、職業的倫理(技術者倫理)教育などの強化を図り、組織に対する忠誠心や社会に対する責任を一層正しく認識させなければならない。

組織における内部告発制度を成功させるためには、組織トップの意向が極めて重要である。しかし組織トップ

が内部告発によって組織が打撃を受け、自らも責任を取って辞任しなければならないなどの危惧があるかぎり、内部告発制度の積極的な推進は困難である。そこで、内部告発は組織内部での通報が基本とする手続きを明文化し、不正行為に対して直接責任がなければ、組織トップの地位の保証などの措置を検討する必要がある。

内部告発に対する肯定的な態度を持つ人が、必ずしも積極的に内部告発行動をとっていないことが示されている。内部告発行動をとりやすい条件に関しては、更なる検討が必要である。

(3) 内部告発者のイメージについて

内部告発に関しては、一般論としては賛成するが、自分の周りの具体的な問題となると反対するか、少なくとも支持しない場合がある。その理由として、内部告発者に対する偏見を持っていることが考えられる。

本調査では、「暗くてずい人」と「賢くてよい人」の2因子に関して、20代の若い人、女性、契約・嘱託社員、勤務年数の少ない人、そして内部告発した経験のある人が肯定的なイメージが強い。また職位の高い人が否定的なイメージが強い傾向も見られた。これは、勤務年数が長く、職位も高く、安定した雇用形態の男性が比較的に人間関係を重視し、同僚の悪い箇所を暴くことを嫌悪する傾向があると考えられる。内部告発者を「トラブルメーカー」として、あるいは「正義の味方」として捉えるかによって、内部告発者に対する態度は変化するであろう。内部告発者のイメージを改善するために、まず内部告発者を特別視しないようにすることが必要である。告発経験者が内部告発者に対するイメージが比較的に肯定的である結果から、組織の構成員に日常的に不正行為や倫理上の問題行動を自然に出せる職場環境を自ら範となる活動を行い、皆に「内部告発者」の経験をさせることが有効だと考えられる。

さらに、内部告発に関しては、岡本¹⁹⁾が提唱するように、「属人的な」よりも「属事的な」判断することの大事さを教育する必要があり、誰が告発したよりもその告発は組織として正しいことかどうかで評価する必要がある。そうすれば、内部告発者本人に対する評価が内部告発行動に対する評価に影響を少なくすることができる。

(4) 内部告発者を孤立させないために

本調査では、内部告発について大多数が肯定するにもかかわらず、内部告発者と一緒に仕事したくない人がかなりいることが明らかになった。「そう思う」と「どちらでもない」と合わせて46.5%に達する。「内部告発は、社会全体にとって有益である。」の項目に対する回答における「そう思わない」の9.9%、「日本社会にとって、内部告発が必要である」の項目に対する「そう思わない」

の5.7%よりはるかに多い。

また、女性より男性、30代以上より20代、そして告発経験者より告発未経験者がこの傾向が強い。その理由として、男性や年齢層の高い人が「陰口」をしないことを美德として、内部告発をも「陰口」と類似したものだと考えられるが、更に確認する必要がある。

内部告発をしたことのある人が、不正行為を知ったことのない人や不正行為を知っていたが、告発しなかった人よりも内部告発者に対して理解と連帯感意識があるので、内部告発者と一緒に仕事をするに対して抵抗すくなくないと考えられる。

職位の高低よりも、責任を負う人や部下を指揮する人が「内部告発者」と一緒に仕事したくない度合いが高いと言える。このことを解決するためには構成員間の交流の促進や職務責任の明確化・平均化によって改善することが期待できる。

また、社長や部長クラスの人が内部告発者の同僚を持ちたくないというのが、内部告発者のイメージと関連していると考えられ、「内部告発」の日常化、内部告発者のイメージ向上のための教育が必要である。適度な内部告発を維持するために、組織において内部告発者に対して差別的な扱いをなくし、他の組織構成員との交流を積極的に促進する必要がある。つまり、内部告発をしても、組織の中で村八分にされてしまうことがなければ、社会の公益のため、あるいは組織の健全のための内部告発が本当に歓迎され、期待されていることは個々の組織構成員が認識し、実践するようになるのであろう。

4. 社会技術としての内部告発の制度と教育

適切な内部告発を推進することによって、既に起きた不正行為の摘発ができるだけでなく、不正行為を抑止することができるのである。現在では、内部告発者保護法の制定が確実になり、また数多くの組織や企業において法令遵守を強化するための倫理規定・行動規範の制定、内部告発の窓口の設立などの動きがある。しかし、法令や倫理規定があっても、組織構成員の態度や考え方が変わらなければ、実際に効率的に運用されないことになってしまう。そのため、内部告発に関して様々な対象者に対する異なる教育プログラムやきめ細かな制度を設けることが必要である。

本稿で紹介した調査の結果が示唆しているように、このような制度や教育プログラムに関しては、少なくとも以下のことが必要である。

法令によって内部告発者の保護を確実に行い、また内部告発に関する具体的な規則・方法を明文化すること。

内部告発に関する教育は、社会一般と組織構成員

の両方に対して実施すること。

内部告発を行いやすい社会環境と組織・職場環境を作るために、人々の内部告発・内部告発者に対する態度やイメージを更に改善すること。

内部告発に関する教育プログラムは組織のトップ、中間管理層、一般社員の実情に対応して内容を編成すること。

従業員の職務内容の明確化、組織トップの免責など内部告発を受け入れやすい措置を導入すること。

これらの内容を具体化・体系化して社会技術として完成させるのが今後の課題である。また、組織に対するコミットメント、職業満足感、自己効力感などの心理学的特徴と内部告発に対する態度・行動との関連性を確認した上で、内部告発に関する教育の内容をさらに充実させる必要もある²⁰⁻²¹⁾。

日本においても、内部告発に関する議論は、古くて新しい。特に近年、内部告発によって明るみになった事件が我々に内部告発の必要性を再認識させた。様々な角度から適度な内部告発を促進するための措置を検討することが求まっている。それに応えるように社会心理学の立場からの研究も増えてきている²²⁻²³⁾。今後、内部告発に関する制度の策定だけでなく、組織や社会全体における内部告発に関する教育プログラムの構成などに対して、実験調査の結果に基づいて社会心理学の立場から積極的に提言していく必要がある。

参考文献

- 1) 内閣府国民生活局(2003)『平成14年度国民生活モニター調査(12月実施)調査結果(新たな消費者政策の在り方に関する意識調査)』
<http://www.consumer.go.jp/info/kohyo/kokuminseikatamonitor/030327monitor.pdf> [2003, May 30].
- 2) 田邊朋行・鈴木達治郎・青木一益・杉山大志(2003)「原子力安全規制におけるホイッスルブローワー保護制度の日米比較」『公益事業研究』54(2), 59-71.
- 3) 宮本一子(2002)『内部告発の時代 組織への忠誠か社会正義か』花伝社。
- 4) 白石 賢(2002)「内部告発者保護制度の立法化に向けて」『JCER Discussion Paper』No. 80. 社団法人日本経済研究センター。
- 5) 国民生活審議会消費者政策部会(2003)『21世紀型の消費者政策の在り方について』
<http://www.consumer.go.jp/info/shingikai/bukai21/hokokusyo.pdf> [2003, May 30].
- 6) Near, J.P., & Miceli, M.P. (1985) Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing, *Journal of*

- Business Ethics*, 4, 1-16.
- 7) Boatright, J.R. (1997) *Ethics and the Conduct of Business* (2nd ed.). London: Prentice Hall.
- 8) Mecili, M.P., Van Scotter, J.R., Near, J.P., & Rehg, M.T. (2001). Responses to Perceived Organizational Wrongdoing: Do Perceiver Characteristics Matter? In J.M. Darley, D.M. Messick, & T.R. Tyler (Eds.) *Social Influences on Ethical Behavior in Organizations*. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- 9) TIME Dec. 30, 2002 - Jan. 6, 2003. Special Double Issue.
- 10) De George, R.T. (1999) *Business Ethics* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- 11) Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- 12) Fishbein, M. & Ajzen, I. (1975). *Belief, Attitude, Intention, and Behavior: An introduction to theory and research*. Reading, Mass.: Addison-Wesley Pub. Co.
- 13) Ellis, S. & Arieli, S. (1999). Predicting Intentions to Report Administrative and Disciplinary Infractions: Applying the Reasoned Action Model. *Human Relations*, 52(7), 947-967.
- 14) Miceli, M. P. & Near, J. P. (1991). Whistle-blowing as an Organizational Process. In S.B. Bacharach & R. Magjuka (Eds.), *Research in the Sociology of Organizations*, Vol. 9. Greenwich, CT: JAI Press.
- 15) Dozier, J.B. & Miceli, M.P. (1985). Potential Predictors of Whistle-blowing: A Prosocial Behavior Perspective. *Academy of Management Review*, 10, 823-836.
- 16) Miceli, M. P., Dozier, J.B., & Near, J. P. (1991). Blowing the Whistle on Data Fudging: A Controlled Field Experiment. *Journal of Applied social Psychology*, 21, 271-295.
- 17) Kohlberg, L. (1971). From Is to Ought: How To Commit The Naturalistic Fallacy And Get Away With It In The Study Of Moral Development. In T. Mischel (ed.), *Cognitive Development and Epistemology*.
- 18) Miceli, M. P. & Near, J. P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267-281.
- 19) 岡本浩一(2001)『無責任の構造 モラル・ハザードへの知的戦略』PHP 研究所。
- 20) 王 晋民・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一(2003)「内部告発に関する態度と行動(1) 内部告発に対する態度と心理特性との関係」『日本心理学会第67回年次大会発表論文集』日本心理学会。
- 21) 王 晋民・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一(2003)「内

部告発に関する態度と行動(2) 組織コミットメント・職業的満足感との関係」『産業・組織心理学会第19回大会発表論文集』産業・組織心理学会.

22) 藤村まこと・古川久敬 (2003) 「組織内外への whistle blowing を規定する要員に関する研究」『日本心理学会第67回年次大会発表論文集』日本心理学会.

23) 藤村まこと・古川久敬 (2003) 「組織内外への whistle blowing に及ぼす組織要因の効果 失敗の共有と活用に着目して」『日本社会心理学会第44回大会論文集』日本社会心理学会.

謝辞

本研究は、社会技術研究システム ミッション・プログラム「安全性に係わる社会問題解決のための知識体系の構築」(平成13~14年度は日本原子力研究所の事業、平成15年度からは科学技術振興事業団の事業)の一環として行われた。同プログラム化学プロセス安全研究グループ堀郁夫研究員と大野晋研究員、電力中央研究所田辺朋行主任研究員からご教授をいただいた。また、串岡弘昭氏、田坂一郎氏、そして社会心理学研究グループの皆さんから様々な形でのご支援をいただいた。記して感謝の意を表します。

WHISTLE-BLOWING AS A DETERRENT TO ORGANIZATIONAL WRONG-DOINGS: FROM THE SOCIAL PSYCHOLOGICAL POINT OF VIEW

Jinmin WANG¹, Sousuke MIYAMOTO², Hiroyuki KONNO³, and Kouichi E. OKAMOTO⁴

¹Ph.D. (Psychology), RISTEX, Social Psychology Research Group (E-mail: wang@ristex.jst.go.jp)

²Ph.D. (Psychology), Associate Professor, Tokiwa University, College of Human Science / RISTEX, Social Psychology Research Group Sub-leader (E-mail: smiya@tokiwa.ac.jp)

³M.A. (Psychology), Assistant Professor, Mejiro University, College of Human and Social Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Sub-leader (E-mail: konno@mejiro.ac.jp)

⁴Ph.D. (Social Psychology) Professor, Toyo Eiwa University, Faculty of Human Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Leader (E-mail: okamoto@ristex.jst.go.jp)

In order to make whistle-blowing as a deterrent to organizational wrong-doings, it is necessary to build an environment where proper whistle-blowing can be carried out easily. In this study, we investigated the influences of the individual characteristics and the organization characteristics both on the whistle-blowing action and attitudes to whistle blowing and whistle blowers. Based on the results of the survey, the possibilities of perspectives of building effective whistle-blowing systems and education programs are discussed from the social psychological point of view.

Key Words: *whistle-blowing, attitude, organizational wrong-doings, social psychology*