

内部告発者保護法に対する態度と個人特性

THE EFFECTS OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON ATTITUDE TO WHISTLE-BLOWER PROTECTION LAWS

王 晋民¹・宮本聡介²・今野裕之³・岡本浩一⁴

¹ 学術博士 千葉科学大学 危機管理学部(E-mail: jwang@cis.ac.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: 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)

組織における不正行為を正し、そして不正行為を抑止するために適切な内部告発が必要である。「公益通報者保護法」の成立によって、内部告発が行われやすくなると予測するが、実際に内部告発行動をとるかどうかは、内部告発に対する個人態度やその行動をとる場合予想されるさまざまな結果に基づく社会的・倫理的意思決定によって決められる。本研究では、内部告発者保護法に対する態度と個人特性との関係を調べ、適切な内部告発を促進する教育の意義と方策について検討した。

キーワード：内部告発者保護法，態度，社会調査，個人特性，法令順守，組織風土

1. 内部告発と内部告発者保護法

1.1. はじめに

内部告発者を保護する法律、「公益通報者保護法」は2004年5月25日に衆議院で、6月14日に参議院で可決された。2006年4月からの施行が予定されている。この法律は日本で初めての内部告発者保護に関する包括的な法律で、多くの関心と期待が寄せられている。

内部告発を、組織的不正を防止する有効な手段として利用できるような社会システムを構築する方策を作る必要がある。そのためには、このような法律の成立・施行が内部告発にどのような影響を与えるかについて、一般の有職者がどのように考えているか、人々の内部告発に関する意識はどのように変化するか、法律にはどのような期待を持っているかなどについて調査することが重要である。

本論文では、「公益通報者保護法」の成立・施行前に内部告発者保護に関する法律への態度に関する調査結果を報告し、適切な内部告発を促進するために必要な措置について検討する。

1.2. 内部告発の定義

「公益通報者保護法」において、内部告発を「公益通報」という表現を用い、次のように定義している。「公益通報」とは、労働者が不正の目的でなく、その労務提供先又は当該労務提供先の役員、従業員などの通報対象

事実を、当該労務提供先等、行政機関、またはその他認められる通報先に通報することをいう。また、「公益通報」をした労働者を「公益通報者」と呼んでいる。

内部告発という言葉は、一般的に行政機関や新聞・雑誌・テレビなどのマスコミといった組織外部への通報を指すことが多いが、内部告発に関する今までの研究においては、用語の定義に関する見解が必ずしも一致していない¹⁾。内部告発の定義に関して少なくとも二つの問題がある。一つは定義そのものに関するもので、もう一つは日本語表現に関するものである。第一の問題として、内部告発は英語圏において whistle blowing で表現されることが多いが、その言葉が示す内容が研究者により異なっていることが挙げられる。例えば、Near & Miceli²⁾は whistle blowing が「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。一方、同じ用語を De George³⁾は、企業に所属する人間が「一般社会あるいは企業製品の消費者にとって害のある、あるいは違法な企業内部の行為、条件などを、政府機関や新聞社、その他のメディアなどに通報すること」として定義している。Jubb⁴⁾は、今までの whistle blowing の定義は三つの側面における設定で異なると述べている。つまり、動機、職権との関係、そして通報先なのである。動機は、公益のためか私怨など個人的なものかに関するものである。職権との関係は、仕事の内容として不正を指摘したり、通報したりしたのか、仕事上の直接的な関連性がないのか

ということである。そして通報先は行政当局やマスコミなどの組織外部だけなのか、それとも組織内部での通報をも含むということである。

本研究において、内部告発者保護に関する法律に対する態度と個人特性との関係について検討するために、回答者がそれぞれ「内部告発」という概念の理解が異なることが考えられるので、「操作的定義」で明白に限定する必要がある。本研究における、「内部告発」の定義については次のように考える。まず、内部告発の動機を区別することは困難であり、場合によって裁判において解明する必要がある。しかし、内部告発の社会的効果を考える場合、動機に基づいて内部告発を評価することが必ずしも最善な選択ではない。結果的に内部告発が社会の公益になるのであれば、動機がなんであれ、それを利用する必要があると考えられる。その意味で、本研究では「内部告発」の動機についてこれ以上に立ち入らない。

職権との関係に関しては、現在、日本におけるほとんどの組織の中で明確な職権を示す職務規定書がなく、仕事の範囲があいまいな場合が多い。従って、日本における内部告発に関する調査では「内部告発」を最初に定義する際に、職権との関係は定義条件から外す必要がある。

最後に、通報先に関しては組織内部での通報は内部告発ではないとの考えもあるが、本論文では、筆者による前報⁵⁾と同じように、「組織内部での通報」と「組織外部への通報」の両方をあわせて内部告発とする。その理由が二つある。

まず、組織の立場から見ると、外部への内部告発が必ずしも組織に対して最良な方法ではない。不正行為があった場合、それに関する情報が外部に漏れず、組織の内部で秘密裏に処理しておけば、行政や社会一般からの責任追及を免れる可能性が高いので、組織にとって都合がよい。一方、組織外部の所管官庁やマスコミなどに通報され、公にされた場合、組織自体は大きなダメージを受けてしまうことが多い。内部告発はまず組織内部で通報するという形にすれば、組織にとっても受け入れやすくなるのである。

第2に、通常、組織外部への通報の前に、組織内部で既に問題を指摘していたことが多い^{5,6,7)}。通報者の立場から見ると、通報が不正行為を正すために行われるものなので、組織内部での通報だけで問題が解決できれば、外部への通報は必要ない。つまり、内部での通報者と外部への通報者は、ほとんどの場合同じ人物である。如何に通報しやすい環境を作り、不正行為を正し、あるいは予防するかについて検討するためには、内部での通報と外部への通報を一つの通報行動とした場合、通報行動とその影響要因との関係の把握がより容易である。

内部での通報と外部への通報は、組織にとって大きく違うが、通報者にとっては「通報」という行動の異なる

位相だけである。外部への通報を減少させるために、組織としては、不正行為を指摘し、反対意見を唱えた人を責めたり、「変わり者」として扱ったりすることのないような対応が必要である。それが可能になれば、組織の自浄メカニズムがはじめて有効に機能する。

日本語の表現に関しては、現在主に内部告発、公益通報、ホイスル・ブローが使われている。内部告発という表現は、密告などのネガティブイメージがあるので、芳しくないという主張がある⁸⁾。ホイスル・ブローという表現は英文の逐語訳で、ネガティブなイメージがないで、最も相応しいとの考えもある¹⁾。また、公益通報は現在の法律関係で使われているので、最もポジティブなイメージがあるが、通報によって直面しなければならない困難さはまったく見えない。

以上のことを総合的に考え、本論文では敢えて「内部告発」の表現を使い、その範囲も「内部での通報」と「外部への通報」のいずれも含むとした。また、内部告発者が労働者に限定するという条件を設けていない。

この定義は必ずしも法律上の定義と一致したものではないが、研究の目的を考えた場合に、特に一致させる必要はないと思われる。

1.3. 内部告発者保護法の意義

「公益通報者保護法」が成立し、2006年からの施行が予定されているが、類似した包括法は諸外国で既に存在している。例えば、アメリカでは、1989年に連邦政府公務員を対象とする内部告発者保護法(Whistleblower Protection Act)が成立した。また、他の連邦法と州法でも内部告発者保護に関するものがある。イギリスでは1998年に「公益情報開示法(Public Interest Disclosure Act)」が制定された。韓国では、2001年に主に公務員や国家議員の不正行為に対応する腐敗防止法が制定され、内部告発者の保護が法律で規定された⁹⁾。

日本においては、従来から個別法での対応があったが、包括的な法律はなかった¹⁰⁾。しかし、個別法はそれぞれの限定された特定の範囲において法令違反を当局に通報した人に対して保護することができるが、対象としていない領域における法令違反に対しては、効力が及ばないのである。広範な法令違反に対応できる包括的な法律が必要になっていた。

「公益通報者保護法」の2006年からの施行によって、内部告発の状況はどのように変わるのだろうか。次の節で、まず諸外国の事例を見てみよう。

1.4. 内部告発者保護法の効果

内部告発者の保護に関する法令が既に施行されている諸外国において、通報の件数や回収された公金の状況は報告されている。まず、アメリカの場合、連邦政府の財

産を守るために、不正請求について告発した通報者を保護する法律、虚偽請求法 (False Claim Act)がある。この法律は 1863 年から施行されたが、1943 年に法律が改正され、告発者に対する奨励金の条件などが厳しくなると以降、この法律が適用されることは少なくなった。

1981 年、アメリカ連邦会計監査院 (General Accounting Office) は、連邦政府に対する不正請求による損害額が発覚した案件だけでも 1.5 から 2.0 億ドルに上り、発覚していない案件を考えると、損害額が莫大であることを報告した。この事態を重く受け止めた連邦議会は、不正により巨大な損失を受け続けているにもかかわらず、連邦政府が不正行為を検挙するための適切な手段を持っていないことから、民間人及び彼らの弁護士による支援が必要だと結論づけた。このような状況を背景に、1986 年に虚偽請求法が改正され、罰則の強化、原告の役割の拡大、そして通報者への報奨金の増額が行われた。これによって、2000 年までに 3600 件を超える訴訟が起され、結果として連邦政府が 47 億ドル以上の不正請求による損害を取り戻した。

イギリスの「公益開示法」に関しては、NGO「職場における公益」(Public Concern at Work)¹¹⁾によれば、施行された最初の 3 年間、内部告発によって不利益を受けたとするケースが計 1200 件提訴された。そのうち、聴聞会に取り上げた全案件の 23% (92 件) は「公益開示法」によって、また 23% はそれ以外の労働差別関連法によって勝訴したという。「公益開示法」によって勝訴した場合、最高 80 万 5 千ポンド、平均で 10 万 7 千ポンドの賠償金が獲得したという。

また、韓国の場合、「腐敗防止法」が 2001 年 7 月に制定され、2002 年 1 月に大統領直属の「不正腐敗申告センター」が設立された。同センターの発足から 1 年半の間に、3503 件の申告を受け、うち 108 件について捜査機関に移され、立件されたという⁹⁾。

これとは別に、アメリカの連邦政府公務員を対象とする内部告発に関連する調査結果が報告されている。アメリカでは公務員に関連する法案として 1978 年の公務サービス改革法 (Civil Service Reform Act)、1989 年の内部告発者保護法 (The Whistle-blower Protection Act) が制定された。Mice li ら¹²⁾は 1980 年から 1992 年の間を、内部告発者保護に関する法律が整備されてきたと期間と考え、1980 年、1983 年、そして 1992 年の連邦政府公務員の調査データについて検討した。その結果、組織における不正行為の経験率は、1983 年の第 2 回調査 (18%) と 1992 年の第 3 回調査 (14%) が、1980 年の第 1 回調査 (45%) より有意に低かった。また、通報経験率は、第 3 回 (48%) が第 1 回 (26%) より有意に高かったが、第 2 回 (40%) とは有意差はなかった。一方、報復を体験した比率は、第 3 回 (38%) が第 2 回 (21%) と第 1 回 (17%)

より有意に高く、そして実名通報経験率においては、第 3 回 (55%) と第 2 回 (60%) のどちらも第 1 回 (74%) より有意に低かった。

全体として、法律の施行によって組織内部の不正行為が少なくなったと感じられ、内部告発率も高くなった傾向がある。その一方、報復が増加したように感じられ、また匿名による通報が増えてきたのである。

1.5. 内部告発への態度は重要

以上の諸外国の事例と同じようになれば、2006 年 4 月から施行される「公益通報者保護法」に対して一定の効果が期待できよう。

今回の「公益通報者保護法」の制定に当たって、法案を作った内閣府は「内部告発を奨励するのではなく、企業に通報窓口を作ってもらい、問題の早期解決を促すのが狙い」だとしている¹³⁾。つまり、内部告発を積極的に求めないが、通報窓口を整備し、誰かが通報してくれば、その人が不利益を受けないように保障するという立場である。内部告発によって組織に対する忠誠心が弱くなったり、組織が破壊されたりすることを危惧していることが伺える。

しかし、昨今の社会情勢、企業などの組織における根深い不正の状況から考えると、内部告発を奨励してもよいと考えられる。例えば、東京電力の点検結果記載不正の発覚のきっかけとなった内部告発の事例において、東京電力の原子力発電所の点検を請け負ったアメリカ GE 社の社員が GE 社の不誠実な対応に対する不満が直接的な動機で当時の通産省に通報したようである¹⁴⁾。しかし、この告発によって、東京電力における多くの組織的不正が明らかになり、また日本の原子力行政にも多くの変革をもたらしたことは周知のとおりであり、その告発行為も高く評価されている。この告発は、内部告発が保護されるようになった原子炉等規正法が改定された後であった。しかし、内部告発が保護されるにもかかわらず、東京電力社内からの告発はなかった。つまり、法律があっても、問題意識がなければ、あるいは内部告発に対してネガティブなイメージを持っていれば、あるいは法律の保護に対して不信感を持っていれば、通報は行われないのである。

以上のことを考えると、組織における不正行為についてより多くの組織メンバーが内部告発できるかは法律による保護だけの問題ではない。

内部告発者保護法は、字面の通り内部告発者を保護する法律であり、必ずしも内部告発を促進するわけではないのである。むしろ、不正行為に立ち向かい、適切な方法で通報することは、有職者の正義感や内部告発に対する態度によって大きく規定されると考えられる。

内部告発者保護法について、一般の有職者はそれをど

のように認識しているか、どのような期待を持っているか。それぞれが置かれている環境や個人の特性によってこのような法律に対してどのように反応しているかについて心理学の立場から検討する必要がある。

1.6. 内部告発に対する態度の調査

筆者は内部告発や内部告発者に対する印象や態度について調査し、その結果について報告している⁵⁾。その主な結果として、内部告発や内部告発者に対する態度が職位や年齢、教育歴など個人属性によって異なる。内部告発に関する教育を異なる対象者に細分して検討する必要があることを唱えている。

内部告発に踏み切るかどうかは個人の社会的・倫理的意思決定によるものである^{15,16)}。この意思決定においては、内部告発したら自分自身にとってどのような結果になるかが一つの判断材料となる。その意味で、内部告発者保護法が通報者の保護に対してどの程度保護できるか、どの程度有効化も重要な問題となる。内部告発者保護法に対する態度を調べることで、法律の適用と内部告発に関する教育への有用な示唆が得られると考えられる。

次の章では、内部告発に対する態度に関する社会調査のうち、内部告発者保護法への態度の結果を報告する。なお、この調査は「公益通報者保護法」の成立する前に行われたもので、法律の適用範囲など法案の詳細内容がまだ明らかになっていない条件で得られた結果である。従って、ここで法律に対する態度は具体的な法律条文よりむしろ、内部告発者を保護する法律という枠組みに対するものである。

2. 内部告発保護法への態度に関する社会調査

2.1. 調査実施の概要

内部告発に対する態度と行動に関する総合的な調査として、2003年1月～2月の間に、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)の有職者に対して質問紙による調査を実施した。対象者は20代～50代の常勤有職者で、就業者人口の比例に基づいて性別×年齢層の擬似層別比例無作為抽出で選ばれた2000人であった。

2.2. 調査票の構成

調査票は主に 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から構成された。

内部告発者保護法に対する態度に関しては、「法律が作

られると、健全な組織運営が期待できる」、「内部告発者を保護する法律があれば、内部告発の件数が増える」、「法律が作られると、組織や職場での信頼関係が損なわれる」、「法律は、実名で告発した人だけを保護すべきである」のような15の質問項目を態度尺度として用いた(Table 1を参照)。これらの15尺度において、「そう思わない」、「どちらかといえばそう思わない」、「どちらともいえない」、「どちらかといえばそう思う」、「そう思う」の5段階の選択肢を用意し、回答者に選ばせた。またデータ解析に際して1点から5点にコード化した。

個人特性として、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、勤続年数など、また組織特性として回答者の所属する組織の規模、職場の規模、業種などについて回答してもらった。さらに過去5年間の間に組織内部で不正行為の目撃経験と通報の有無についても回答してもらった。他の質問項目の詳細は、筆者による前報⁵⁾を参照されたい。

2.3. 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、全体の平均値が54.8%であった。

(2) 内部告発者保護法に対する態度

【因子分析の結果】

全回答者の上述の15尺度における評定値に対して因子分析を行った(主因子法)。その結果、固有値1.0以上の因子が四つ抽出された(累積寄与率は40.7%)。バリマックス回転の結果に基づき、各因子の解釈を行った(Table 1)。第1因子に負荷量(ここで関連性を表す指標として考えてもよい)の高かったのは「法律が作られると、健全な組織運営が期待できる」、「法律が作られると、組織における不正行為が少なくなる」などであったので、「組織健全化因子」と命名した。第2因子に負荷量の高かったのは、「内部告発者を保護する法律があれば、内部告発の件数が増える」、「このような法律は、社会全体の利益に貢献する」などであったので、「法律による正の効果因子」と命名した。また、第3因子に負荷量の高かったのは、「法律が作られると、組織や職場での信頼関係が損なわれる」と「法律が作られると、内部告発がある度に調査を受けるので、組織の運営に大きな支障が出る」の2項目で、「法律による負の効果因子」と命名した。最後に第4因子に負荷量の高かったのは「法律は、実名で告発した人だけを保護すべきである」や「法律は、理由なく組織内部での通報をしないで、直接監督官庁やマスコミなどの外部機関に通報した人を保護すべきでない」であったので、この因子を「保護対象限定因子」と命名した。また、それぞれの因子に対応する複数の尺度

(質問項目)における回答の一致性の程度を表す (アルファ)係数を算出したところ、比較的に低いことが分かった(Table 1)。

【個人特性と法律に対する態度との関連】

・雇用形態

雇用形態別に、各因子における平均得点(因子に対する各項目のウェイトが考慮された因子得点を使うことも可能だが、因子得点の絶対値の意味づけが困難である。

係数が比較的に低いが、尺度の平均評定値が分かりやすいので、以下の解析において平均評定値を用いる)に対して分散分析を行ったところ、第2因子「法律による正の効果因子」においてのみ、雇用形態の効果が統計的に認められた($F(2,1074)=10.081, p<.001, \eta^2=.018$)。多重比較(Tukey法, $\alpha=.05$.以下同様)の結果、正社員・正職員より契約/嘱託社員の方が有意に高かった。派遣社員は上述のどちらのグループとの間にも有意な差異を示さなかった(Fig. 1)。

・職種

有意差は見出されなかった。

・職位

第1因子と第2因子においては職位による有意差が見られなかったが、第3因子 ($F(6,1060)=2.994, p<.01, \eta^2=.017$) と第4因子 ($F(6,1057)=3.012, p<.01, \eta^2=.017$)

.017)においては、有意差が得られた。多重比較の結果、第3因子においては、社長クラスの評定値がほかの職位のそれよりも有意に高かった(Fig. 2)。つまり、法律による副作用を高く見積もったことが示された。また、第4因子「告発のルールが必要」においては、役員クラスと社長クラスは最も高いが、役員クラスのみが他のクラスとの間に有意差が認められた(Fig. 3)。

・転職の経験

転職の経験平均回数は1.34回(SD=1.76)で、中央値は1.0回であった。転職経験回数と四つの因子における平均評定値との相関を算出したところ、第2因子との間にわずかながら正の相関が認められた($r=.073, p<.05$)。転職の多い人が法律によるポジティブな効果をより高く判断している可能性が示唆された。

・勤続年数

回答者の現在の勤務先での平均勤続年数は12.42年(SD=10.45)、中央値は9.54年であった。勤続年数と四つの因子との相関を調べたところ、有意な相関は認められなかった。

・性別

1 要因の分散分析を行った結果、四つの因子のいずれにおいても性別による差は得られなかった。

Table 1 法律に対する態度の因子分析結果

態度尺度	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性	係数
法律が作られると、健全な組織運営が期待できる。	0.742	0.284	-0.184	0.011	0.405	
法律が作られると、組織における不正行為が少なくなる。	0.702	0.276	-0.160	0.140	0.231	
法律が作られると、組織における順法意識が強くなる。	0.560	0.094	0.182	-0.098	0.431	0.762
法律が作られると、職場で法律違反や規定違反になりそうな提案に対して、誰でも気軽に反対意見を言える。	0.516	0.268	-0.239	0.242	0.396	
内部告発者を保護する法律があれば、内部告発の件数が多くなる。	0.193	0.618	0.103	-0.026	0.528	
このような法律は、社会全体の利益に貢献する。	0.302	0.605	-0.252	-0.080	0.413	
内部告発者を保護する法律が必要である。	0.205	0.547	-0.083	-0.240	0.490	0.718
内部告発を保護する法律が作られると、組織や職場の雰囲気明るくなる。	0.195	0.478	-0.270	0.237	0.365	
法律で内部告発者を保護することができる。	0.081	0.469	-0.044	0.056	0.665	
法律が作られると、組織や職場での信頼関係が損なわれる。	-0.112	-0.135	0.645	0.207	0.613	
法律が作られると、内部告発がある度に調査を受けるので、組織の運営に大きな支障が出る。	-0.027	-0.031	0.631	0.114	0.454	0.640
法律は、実名で告発した人だけを保護すべきである。	-0.046	-0.028	0.111	0.527	0.396	
法律は、理由なく組織内部での通報をしないで、直接監督官庁やマスコミなどの外部機関に通報した人を保護すべきでない。	-0.008	-0.154	0.126	0.464	0.293	0.486
法律が作られると、組織メンバーの組織に対する忠誠心が高くなる。	0.382	0.246	-0.184	0.394	0.255	
法律は、まず組織内での通報を義務付けるべきである。	0.098	0.073	0.042	0.396	0.166	
因子寄与	2.009	1.843	1.184	1.066		
説明率(%)	13.392	12.288	7.891	7.108		

・配偶者の有無

四つの因子の平均得点それぞれに対して1要因の分散分析を行った結果、第4因子においては、配偶者ありと配偶者なしの間に有意差が認められ($F(1,1064)=5.220, p<.05, \eta^2=.005$)、配偶者無し回答者より配偶者有回答者の方が、内部告発にルールが必要ということに比較的に高く評定していたのである(Fig. 4)。

・年齢層

回答者の年齢を20代,30代,40代,そして50代以上の四つの年齢層に分け、年齢層と4因子における評定値に対する1要因の分散分析を行った。その結果、第1因子においては、有意傾向が見られた($F(3,1079)=2.320, p=.074, \eta^2=.006$)。多重比較の結果、20代より50代以上の回答者は高い得点をあげたことが明らかになった(Fig. 5)。また、第4因子において、年齢差の効果も認められた($F(3,1079)=3.012, p<.05, \eta^2=.008$)。多重比較の結果、20代より50代以上の回答者の評定値が高かった(Fig. 6)。

・学歴

学歴について、中卒(28人)、高卒(358人)、短大・高専・専門学校卒(232人)、大卒(427人)、大学院卒(27人)の5つに分類し、四つの因子における評定値に対する学歴の1要因分散分析を行った結果、第3因子($F(4,1067)=3.714, p<.01, \eta^2=.014$)と第4因子($F(4,1063)=7.400, p<.001, \eta^2=.027$)においては学歴の効果が有意に認められた。第3因子に関して多重比較の結果、高卒と大卒の間にのみ有意差が見られ、高卒より大卒の方が有意に低かった(Fig. 7)。また、第4因子に関して多重比較の結果、大卒・大学院卒のそれぞれが高卒・短大等卒より有意に低かった(Fig. 8)

つまり、低学歴の回答者と比べて高学歴の回答者は、内部告発による組織に対するダメージや内部告発に関する厳格なルールの必要性を比較的に低く判断しており、内部告発を比較的に気軽に考えているように見える。

・扶養家族の人数

扶養家族の人数について、扶養家族なし,1人,2人,3人,4人以上の5種類に分類し、四つの因子のそれぞれに対する1要因の分散分析を行った。その結果、第2因子において、扶養家族の人数による効果が認められた($F(4,1054)=2.481, p<.05, \eta^2=.009$)。多重比較の結果、4人以上条件と比べて1人条件の場合では、法律の正の効果に対する評定値が有意に高いことが認められた(Fig. 9)。

・扶養子供の人数

扶養家族のうち子供の人数を0,1,2,3,4人以上に分け、それぞれの因子での評定値に対して子供の人数の1要因分散分析を行ったが、有意な効果が得られなかった。扶養子供あり・なしの2種類に再分類し、各因

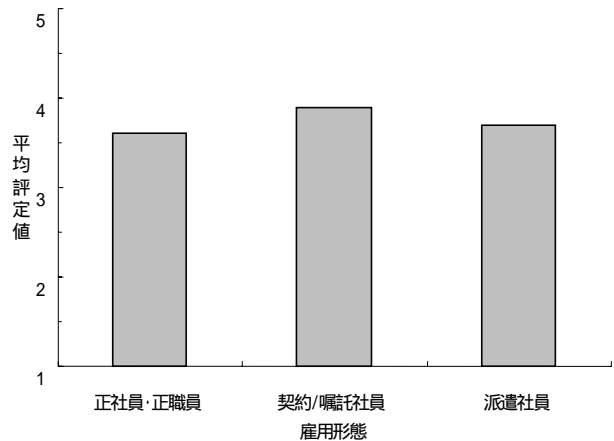


Fig.1 雇用形態と第2因子における評定値

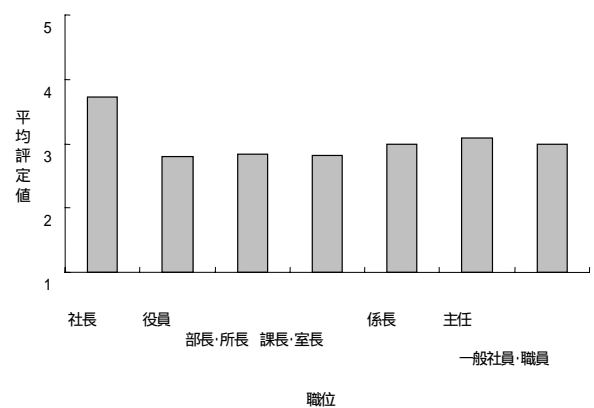


Fig.2 職位と第3因子における平均評定値

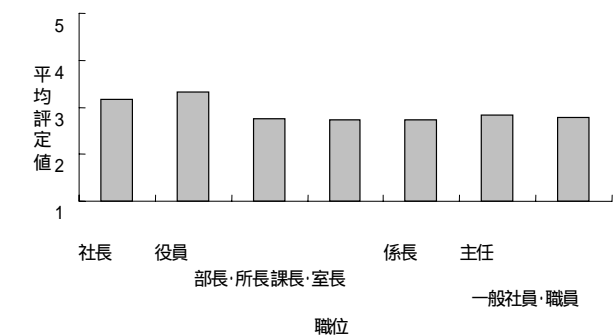


Fig.3 職位と第4因子平均値との関係

子に対して1要因分散分析を行ったところ、第4因子においては有意差が得られた($F(1,1038)=4.389, p<.05, \eta^2=.004$)。つまり、扶養子供なし条件よりも扶養子供ありの方が内部告発のルールの必要性に対して比較的に高く評定している。

・本人の収入

本人の収入は「130万未満」から「1千万以上2千万以下」の計6種類があり、各因子の平均評定値に対して本人収入の1要因分散分析を行ったが、いずれの因子においても有意な効果が得られなかった。

・ローンの有無

それぞれの因子における平均評定値に対して、一要因分散分析を行ったところ、住宅ローンや自動車ローンなどの有無による効果が認められなかった。

・支持政党の種類

支持政党の種類は保守系、中道系、革新系、支持政党なしの4種類があった。各因子の平均評定値に対して支持政党種類の1要因分散分析を行った。その結果、まず第1因子においては、支持政党の効果が有意に認められた ($F(3,1026)=6.725, p<.001, \eta^2=.019$)。多重比較の結果、支持政党なしの回答者より、中道系と革新系のいずれも有意に高かった。保守系は中道系・革新系と支持政党なしの間にあるが、いずれとの間には有意差は得られなかった。

第2因子においては支持政党の効果が有意に認められた ($F(3,1029)=8.870, p<.001, \eta^2=.025$)。多重比較の結果、革新系と中道系が保守系より高かった。また、革新系が支持政党なし条件より高かった。

第3因子においては支持政党の効果が有意に認められた ($F(3,1030)=4.505, p<.01, \eta^2=.013$)。多重比較の結果、保守系はほかのいずれの分類よりも有意に高かった。

第4因子においては支持政党の効果が有意に認められた ($F(3,1027)=2.848, p<.05, \eta^2=.008$)。多重比較の結果、保守系は革新系と支持政党なしのいずれよりも有意に高かった。

・ボランティア活動の参加状況

最近1年の間に参加したボランティア活動の種類の数を集計し、四つの因子における評定値との相関分析を行ったが、有意な相関は認められなかった。そして、参加したことのある人とない人の2種類に分け、1要因分散分析を行ったが、有意差は得られなかった。

・通報経験

組織において、「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」と答えた191人のうち、通報しなかった人が145人で、何らかの形で通報した人が46人であった。

それぞれの因子における平均評定値に対して、通報した経験の1要因分散分析した結果、第2因子には有意傾向が見られ、通報しなかった人よりも通報した人の評定値が高かった ($F(1,187)=3.363, p=.068, \eta^2=.018$)。つまり、内部告発に関する法律の必要性を比較的に高く評定したのである (Fig. 10)。

【組織特性と法律に対する態度との関連】

・勤務先の規模

勤務先の規模による四つの因子の平均評定値への影響を調べるために、一要因の分散分析を行った。その結果、第1因子においてのみ、有意傾向が見られた ($F(6,1032)=2.024, p=.060, \eta^2=.012$)。多重比較の結果、規模は10

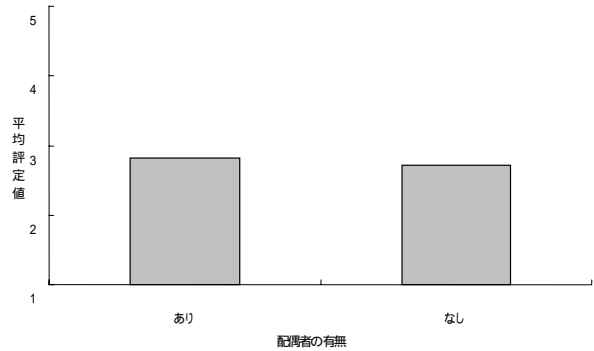


Fig 4 配属者の有無と第4因子における評定値

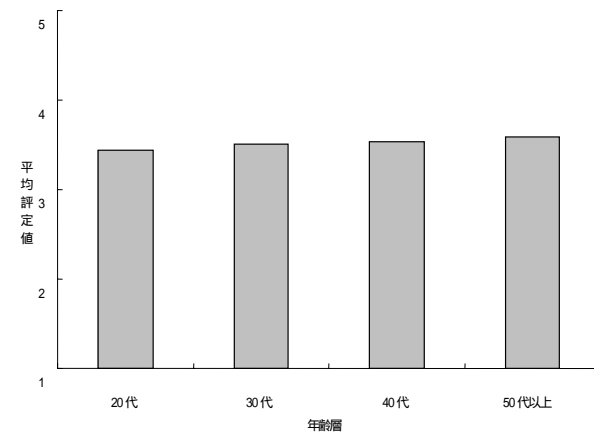


Fig 5 年齢層と第1因子における評定値

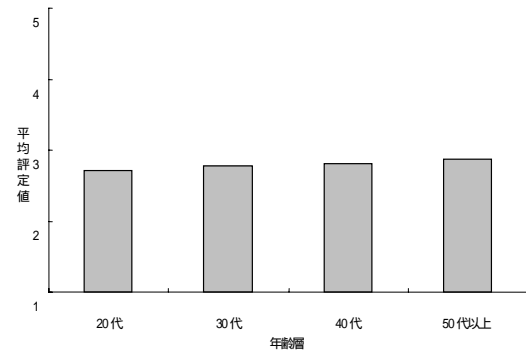


Fig 6 年齢層と第4因子における評定値

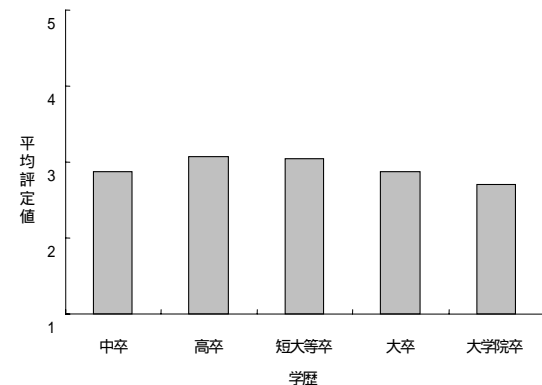


Fig 7 学歴と第3因子における評定値

人から 29 人の条件がそれ以上の人数とそれ以下の人数条件より評定値が低かった。つまり、組織の健全化に対する法律の効果を期待する程度が比較的に低いのである (Fig. 11)。

・職場の規模

現在の職場の規模の平均は 55.760 人 (SD=76.266), 中央値は 28 人であった。職場の規模と四つの因子との相関は認められなかった。

・業種

業種による効果は見られなかった。

3. 結果の考察と内部告発に関する教育への示唆

一般の有職者は内部告発者を保護する法律にどのような態度を持っているか、何を期待しているか。また、そのような法律ができた場合、社会の公益のために内部告発を行う傾向が高くなるのであろうか。有職者の置かれた状況がどのように影響を与えるのであろうか。内部告発を法令違反に対する抑止手段として積極的に取り入れるために、内部告発についてどのような教育プログラムが必要かについて検討する必要がある。今回の調査では以下のことが明らかになった。

内部告発者保護法に対する態度は全体的にポジティブなものであった。態度の大きな側面を把握するために、因子分析を行った。その結果、内部告発者保護法に対する態度の背後にある四つの共通因子が見出された。各因子に関する尺度の評定値について検討すると、第 1 因子の「組織健全化因子」に関して、全体の平均値は 3.51 で、「どちらでもない(3)」「どちらかといえば、そうだ(4)」の中間であるので、内部告発者保護法によって組織の健全化ができると考えていることが示されている。年齢層と政治的傾向(支持政党の種類)によって評定の程度が異なる。高年齢層と革新系・中道系を支持する回答者は保護法の組織健全化への促進効果を比較的に高く評価している。年齢層に関しては、高年齢層が保守的になると一般的に考えられているが、ここで逆の結果が得られ、低年齢層に対して内部告発のポジティブな効果をより一層認識させる必要性が示唆される。

第 2 因子の「法律による正の効果」においては、全体の平均値が 3.63 で、「どちらかといえば、そうだ(4)」に近い。雇用形態、転職経験、扶養家族の人数、政治的傾向、通報経験によってこの因子に関する態度の評定値が変動する。正社員・正職員が契約/嘱託社員より低く評定しているのは長年にいた組織に少し諦めたか、大きく変わってほしくない心情を反映しているのかもしれない。転職回数が多い人が契約社員と相通じる点があるので、回答の傾向も類似する。扶養家族が 1 人の場合、やや評定値が高いが、これは年齢層・収入・職位などと

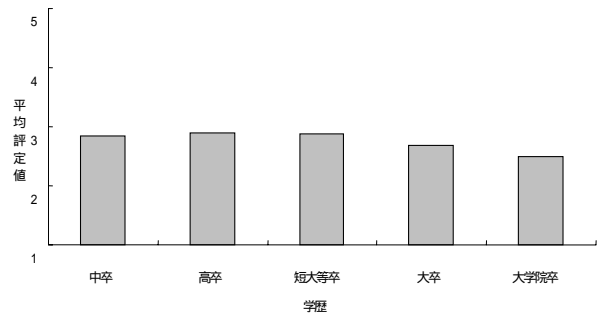


Fig. 8 学歴と第4因子における評価値

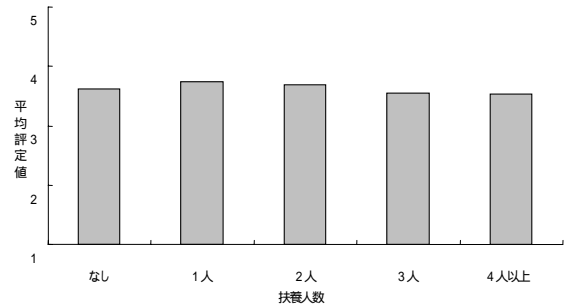


Fig. 9 扶養家族人数と第2因子における評価値

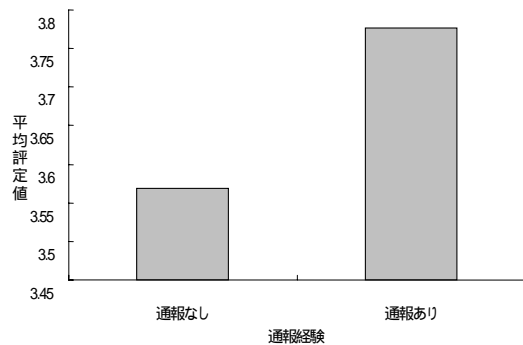


Fig. 10 通報経験と第2因子における評定値

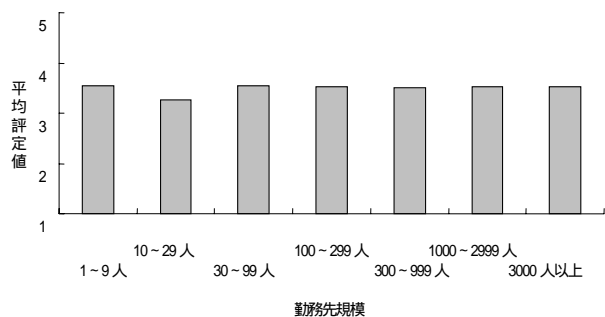


Fig. 11 勤務先規模と第1因子の平均得点

関連しているので、単純な理由を挙げるのが難しい。政治傾向に関しては、革新系と中道系の政党を支持する回答者が比較的に高く評定していることは、変化を求め、また変化ができると信じるからだと推測できよう。そして、通報の経験がある回答者がそのような経験がなかつ

た回答者よりも高く評定している。これは、前からそう思っていたから通報ができたか、あるいは通報の経験があったから、通報による効果を高く見積もりようになった、の二つの可能性がある。組織内部で直属上司への通報でもよいので、通報を奨励し、組織メンバーに通報を経験させることが適切な内部告発をしやすい環境を作るための重要な手段になる可能性がある。

第3因子の「法律による負の効果因子」に関しては、全体平均値は2.97で、ほぼ「どちらともいえない」の回答となっている。しかし、職位、学歴と支持政党の種類によって態度が変化する。まず、職位では、社長クラスは評定値が3.72で、負の効果を認める形となった。組織のトップは、内部告発による組織へのダメージを危惧していることが示された。この結果は、内部告発者保護法や内部告発に関する規定・規則が組織トップの危惧を取り除くような措置をとらないと、組織トップの本当の支持が得られないことを示唆していると考えられる。学歴に関しては、高卒が大卒や大学院卒より高く評定している。現象的には低学歴の回答者が負の効果がより大きく見る。内部告発に関する教育においては、学歴層を考慮する必要があることが示唆されているが、その具体的な方策はこれからの検討課題となる。また、支持政党の種類に関しては、保守系を支持する回答者は、他の回答者よりも負の効果をより厳重に判断している。

最後に、第4因子の「保護対象限定因子」に関して全体の平均値が2.79で、実名通報といった通報条件を厳しくすることにやや否定的であった。この因子に対する回答は、職位、配偶者の有無、扶養子供の有無、年齢層、学歴、支持政党の種類によって異なる。職位では、社長や役員クラスが保護対象限定し、条件を厳しくする必要性を比較的に高く感じる。また、50代以上で、配偶者がおり、扶養家族に子供がおり、低学歴、支持政党が保守系の回答者が通報条件を厳しくすることに賛同の程度が高い。これらの傾向にどのように対応して内部告発に関する規則を作ったり、不正行為について通報するように呼びかけたりするかは今後の検討課題になる。

個人特性に対して、組織特性として業種や職場サイズなどによる内部告発者保護法に対する態度への影響が見出されなかった。但し、10人~29人規模の組織では、第1因子において評定値が低い。この規模の組織の集団としての特性である可能性があり、今後追試する必要がある。

2006年から施行予定の「公益通報者保護法」に対して数多くの意見が出されている。例えば、公益通報者に不利益な扱いを与えた企業に対する罰則がないこと、下請け会社の経営者などは保護の範囲外になっていることなどである。また、勤め先や行政機関に通報すれば失職になったり、勤め先に言えば証拠を隠されたりする恐れ

があることを通報者は証明しなければならないので、メディアや消費者団体など外部への通報は難しく、事実上内部告発を困難にしたという意見もある。更に、通報が保護される範囲は刑法や食品衛生法、証券取引法などに違反している場合に限られることも問題点として指摘されている。これらの問題点が、如何に内部告発者保護に関する法律に対する態度に影響を与えるかについて更に調査研究する必要がある。

内部告発者保護法が施行された場合、内部告発者が保護されることになるが、内部告発、特に外部への内部告発は容易ではないことが多い。解雇の危険がなくなっても、例えば組織や同僚による嫌がらせや孤立に会われる可能性がある。これを防ぐために、組織の内部告発に関する規定や窓口の整備のほかに、内部告発を受け入れ、そして評価する意識・態度の形成が必要不可欠である。組織における不正を正し、また不正行為を抑止するために、適切な内部告発が可能な環境が求められている。

「公益通報者保護法」の成立によって、法的環境整備は一步前進となったが、今後、法令順守の組織風土と内部告発制度、内部告発に関する教育の手法について心理学の側面から研究開発を更に推進していく必要がある。

参考文献

- 1) 奥田太郎 (2003) 「ホイッスルブローイングの倫理」水谷雅彦・越智貢・土屋俊編著『情報倫理の構築』(pp.243-272), 新世社。
- 2) Near, J.P., & Miceli, M.P. (1985). Organizational Dissidence: The Case of Whistle-blowing, *Journal of Business Ethics*, 4, 1-16.
- 3) De George, R.T. (1999). *Business Ethics* (4th ed.). Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- 4) Jubb, P.B. (1999). Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation, *Journal of Business Ethics*, 21(1), 77-94.
- 5) 王 晋民・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一 (2003) 「社会心理学の観点から見た内部告発」『社会技術研究論文集』1, 268-277.
- 6) 串岡弘昭 (2002) 『ホイッスルブローアー=内部告発者—我が心に恥じるものなし』桂書房
- 7) Miceli, M. P. & Near, J. P. (1988). Individual and Situational Correlates of Whistle-Blowing. *Personnel Psychology*, 41(2), 267-281.
- 8) 杉本泰治・高城重厚 (2001) 『大学講義 技術者の倫理入門』丸善
- 9) 朝日新聞 2003年8月25日 夕刊
- 10) 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.

- 11) Public Concern at Work
http://www.pcaw.co.uk/policy_pub/case_summaries.html,
[2004, June 10]
- 12) Miceli, M.P., Rehg, M., Near, J.P., & Ryan, K.C. (1999).
Can Laws Protect Whistle-blowers? Results of a
Naturally Occurring Field Experiment. *Work and
Occupations*, 26 (1), 129-151.
- 13) 読売新聞 2004年6月15日 朝刊
- 14) 岡本浩一 (2003) 「内部告発性悪説,されど...」『日
労研資料』 1280, 2.
- 15) Miceli, M.P. & Near, J.P. (1992). Situational Variables
Affecting the Whistle-blowing Decision: A Review of the
Literature. *Advances in Management Accounting*, 1,
109-139.
- 16) Gundlach, M.J., Douglas, S.C., & Markinko, M.J. (2003).

The Decision to Blow The Whistle: A Social Information
Processing Framework. *Academy of Management
Review*, 28(1), 107-123.

謝辞

本研究の一部は,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機構の事業)の一
環として行われた.同プログラム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.

THE EFFECTS OF INDIVIDUAL CHARACTERISTICS ON ATTITUDE TO WHISTLE-BLOWER PROTECTION LAWS

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

¹Ph.D. (Psychology), Chiba Institute of Science, Faculty of Risk and Crisis Management
(E-mail: jwang@cis.ac.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), Associate 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)

Whistle-blowing is necessary for correcting and punishing organizational wrong-doings, and it may also be served as a deterrent to violations of laws and regulations in organizations. Because whistle-blowing behavior is based on one's attitude to the act and the prospected results, it is important to know employees' attitudes to whistle-blower protection laws and their expectations on such laws. In this study, relationship between attitudes to whistle-blower protection laws and individual characteristics was examined. Suggestions were also given on promoting and creating educational programs of whistle blowing.

Key Words: *whistle-blowing, whistle-blower protection law, attitude, survey, individual characteristics, compliance, organizational climate*