

内部告発の社会心理学的考察

新田 健一

(昭和女子大学名誉教授)

内部告発はわが国伝統の擬似家族的な社会風土、特に身内意識が支配する企業風土においてはマイナスイメージを与えられてきた。それが最近にいたって多発するに至った要因は、市民意識の変化に加え、個人と組織の間に大きな変化が現れてきたことにある。しかしその変化は過渡段階にあって、公益ないしは社会正義より身内の利害を優先する市民感情はいまだ根強く、そのことが告発行為を抑制させるとともに、告発者の犠牲的負担を深刻なものとしている。企業組織が内部告発者を排除し報復しようとするのは米国においても同様であるが、わが国の場合はそれに加え、その行為によって利益を受けるはずの外部社会からも「裏切った者」「心許せない人物」として冷視され、疎外される傾向が強く、二重の負担を強いられかねない。告発動機としては社会正義、私的怨恨、愛社精神、派閥抗争の4タイプが考えられるが、本稿では代表的タイプとして社会正義を優先動機とする匿名の単独告発者をモデルとして取り上げ、その心理経過を分析した。告発するかしないかの基本的心理葛藤は正義の信念を貫くべきか、または不本意ながらも身内への裏切りを避け、予想される報復を逃れて、我が身の安泰を図るべきか、すなわち自己同一性を保持するか拡散するかの選択葛藤である。告発後においても組織の側からの探索追及と報復、周辺社会の無関心や冷淡、家庭の心的物的困窮等によって、告発者がきわめて不安定な状況に置かれるケースが多いのが現実である。

目次

- I はじめに
- II 告発者に対する市民感情
- III 最近の促進要因
- IV 内部告発の意味と多様性
- V 不正を見逃す組織人格
- VI 不正を認知したときの反応タイプ
- VII 貶めの儀式と褒め上げの儀式
- VIII 告発の動機
- IX 告発者の心理的経過
- X 告発者の行方
- XI おわりに

I はじめに

企業、官庁、教育機関、医療機関等のいずれかを問わず、すべての組織体では外部に知られては都合の悪い情報を多く抱えているのが通例である。その中には競争相手企業に盗まれる恐れのある開発技術や新商品のコンテンツ、ある種の公共事業計画や建設予定価格、尚早な漏洩が社会的混乱を招きかねない種類の行政措置など、秘匿を当然とされる情報もあるが、その他に社会が認知すれば不正、不法、あるいは不道德とされかねない行為に関する情報がある。それらの情報が外部に漏れれば組織体自体が何らかの社会的制裁を受けるし、場合によっては致命的打撃を被りかねない種類のものもある。特に重要なものとしては違法性にか

かわる行為の情報である。企業における欠陥商品の隠匿、総会屋への利益供与、粉飾決算、不当労働行為、談合入札等々、官庁における不正経理、贈収賄、便宜供与等、医療機関では医療過誤の隠蔽工作、教育機関における不正入試、不当寄付行為、公的研究費の不当支出等が代表的な違法行為といえよう。

これらの組織体にとって極秘に相当する情報は極めて限られた成員あるいは特定の関係グループのみが知りうるのであって、その他の成員の認知領域からは遠く隠されているのが普通である。したがって組織体にとって重要な極秘情報漏洩の多くは、これらの限られた成員あるいはその周辺からなされる。

企業や官庁のような規模の大きな組織においては秘密保持の対策は完璧なまでに確立されていて容易に漏洩することはないはずだが、それでも絶無を期することは難しい。内部告発は最近に至って発生したというわけではなく、裁判記録が残っているものとして古くは東京市会の水道管納入の不正に関する内部告発（密告）を発端として、時の政界を揺るがす大疑獄事件に発展した例がある（1895、明治28年）。しかし、わが国において従来見られた内部告発事件の多くは、政官界につながる事例がほとんどであり、最近のように企業内部の不正行為に関するものはまれであったといつてよい。

本稿では主として企業における内部告発問題を取り上げるが、告発者個人が抱える社会心理的問題を中心に、その企業組織ならびに社会との相互関係を考察することとし、内部告発を受ける企業自体の問題あるいは内部告発者の法的保護の問題には直接触れない。

II 告発者に対する市民感情

内部告発は、たとえ不正をただす社会正義のためという正当な理由があっても、一般市民感情においてはマイナスのイメージを持たされてきた。これは他国でも同様であるが、特にわが国においてはその傾向が著しい。その理由について筆者はこう考えている。

わが国では、ほとんどすべての組織体が擬似家族的な一体性によって支えられてきた。学校、商店、会社、あるいはやくざ組織であっても、いったんその組織に加入すると家族を模した人間関係の中に組み入れられることを余儀なくされる。組織のボスは親であり、先輩、後輩、同僚は兄弟として心情的にも一体化することが求められ、それが組織成員の結束とモラル向上の前提となってきた。かつての軍隊がその典型であったが、近代化されているはずの最近の大企業においてさえその特徴を引きずってきたといえよう。わが国の労使雇用契約は基本的に能力契約でなく人格契約だといわれて、能力よりも人柄の善し悪しが採用の第一条件とされ、組織への忠誠心が登用の主眼とされることは、入社時の宣誓を見てもあきらかであろう。新入社員研修においても、まずは企業の一員としての自覚を叩き込まれ、組織への愛着と忠誠を養うことから始められる。終身雇用制と年功序列制がその見返りとして、社員の生涯展望を保障してくれることによって、会社のために生き会社に殉ずる「組織人格」が形成されることになる。彼らにとっての行動規範は会社が示す規範に準じ、組織の利益が何よりも優先されることになる。

そのような組織風土の中にあっては、自分の会社を傷つけることは仁義に反することであり、それはまた自己の破滅を意味することでもある。したがって、たとえ社会正義のためとはいえ、会社の不正を発見して外部に漏らすことは到底許されることではなく、「密告者」「卑怯者」「異端者」「変わり者」「心許せないもの」、果ては「チンコロ（関西ヤクザ隠語）」と罵られることになる。この事情から、会社内部からの告発は極めて異例の事態に過ぎなかった。そして本人に正当行為だとの確信があっても、公然たる行動はとりにくく、外部通報するにしても「匿名」という何らかのやましさを引きずった手段を多くの場合とらざるをえなかった。

Ⅲ 最近の促進要因

1 市民意識の変化

「内部告発」の言葉が一般化したのは1970年代だといわれる。ロッキード事件の発生に際して、一部の新聞が関係組織体の従業員や公務員に対して事件解明の突破口となる内部告発を呼びかけたことがある(1976)。その後、「公費天国」といわれた官庁の不正経理に関する世論の批判が高まり、ジャーナリズムは一般市民や関係公務員からの通報を手がかりとする調査報道に力を注ぐことになって、このころから内部告発は時々の社会問題の裏面に登場するようになる。しかし、これらの内部告発は当時の反権力・反体制の社会風潮を反映する内容にとどまっていた。

一般市民が自分たちの生活安全と権利保障のためには、企業活動や官庁の監督行政をただ信頼しているだけでは危険であると認識するに至ったのは、1990年代に続発した食品事故と環境汚染問題をきっかけとしてであって、その解明と防止に内部告発がいかに有効であるかを知って、消費者運動や住民運動の中に告発情報を積極的に受け入れる傾向が強まった。市民意識のこのような変化は、当然ながら企業に働く人々にも影響する。彼らにも企業組織人としてだけでなく、一市民としての生活感覚で自分が所属する組織の実態を見つめる目が育ってきている。

2 組織と個人の変化

擬似家族制に組み入れられて情緒的結合に縛られた組織と個人の間にも大きな変化が現れつつある。合理主義、利己主義、個人本位の風潮が日本人の伝統的社会関係を崩壊させつつあることは、最近の家族の変質を見れば明らかであろう。そのことは企業に限らず、組織と個人の間にも大きな変容をもたらした。

さらに経済不況やグローバル化に伴って進められた組織体の合理化政策は、従来わが国企業の特徴であった終身雇用制と年功序列制を崩壊させて組織人の情緒的結合離れを生みつつある。安心して生涯を託してきた大企業であっても、突然

の解雇が予測できないとすれば、「うちの会社」がいつ「よその会社」に変わるかも知れず、組織への忠誠心が急速に低下するのもやむをえない。フェスティンガーの認知的不協和理論に従えば、ある集団への帰属性が強い場合、その集団の規範と自己の規範との間に乖離があれば、その乖離による不快感を減減しようとする心理機制が働き自己規範を集団規範の方向に近づけようとする。逆に帰属性が弱ければ、その心理機制は働かないことになる。例えば、仲良し集団の中では仲間外れになることを嫌うために、初めは「それは違う」と思っている、だんだんと「やはりそうなんだ」と無意識にでも思い込むようになる。企業人が公益を無視した利益優先の企業倫理を「やむをえない」とか「当然のこと」として受け入れるようになるのはこの心理機制のためだが、それほど情緒的に入り込めない組織の中では、その企業倫理をそのまま受け入れるわけにはいかない(新田健一, 2001)。

自己が所属する組織に対する一体感や忠誠心が薄れ、身内意識や義理立てにも限度が生じて、あえて自己の良心を全面的に否定してまで組織を防衛する必要性を認めなくなったのである。

3 現実の制約要因

市民意識ならびに組織と個人の間に見られる大きな変化が内部告発行為を促進したとはいっても、その行為が容易にできる環境条件が整ったというわけではない。日本人の集団帰属意識が変化したのは事実だが、それは過去との相対的意味における程度の変化であって、すべての日本人が合理的個人主義に徹して、他人なり組織なりとの密接な情緒的相互依存関係から抜け出しているわけではない。

企業と個人の間においても、過去にくらべればその感情や意識は薄れたとはいえ、なお多くの個人は会社との一体感や忠誠心を捨てきれずに内部告発を身内を裏切る行為として自らに禁じるし、他人のその種の行為に対しても強い抵抗を示す傾向が根強いのが現実であろう。したがって、内部告発者はまず罪悪感にも似た内面の抵抗感を克服することだけでなく、外部からの抵抗をも覚悟す

ることを求められる。

告発に対する抵抗は自他の心理的抵抗にとどまらない。企業倫理からすれば、本来企業利益に忠実に奉仕するために採用した社員が、逆に企業に大きな損失をもたらす行為に走ったとすれば、その行為者は紛れもない内部の敵であり裏切り者であって、異分子として排除しなければならない。今後の同種行為の再発を防ぎ組織の引き締めを図る意味においても、特定した告発者に対しては厳しい報復が当然となる。その報復は強制的か自主的かを問わず、彼を組織から放逐するまで執拗に続けられる。降格、左遷、閑職配置、さらに「誅首」ともなれば、本人のみならず家族までが重大な経済的・心理的な損失を覚悟しなければならない。内部告発のほとんどが今なお匿名で「密告」の形でなされているのは、この理由による。

わが国において内部告発者は、自らの組織に損害をもたらしたという「造反による罪」とともに、「身内への裏切り」を厳しくとがめる日本人に根強い「仁義上の罪」との二重の「罪」を背負わされることになる。

IV 内部告発の意味と多様性

内部告発とは何か。最近は流行語にもなって、ときには広く、ときには狭く用いられているし、また論者によってもニュアンスが異なる。本稿では法律的考察を加えるのが目的ではないから、用語の定義にあまりこだわる必要を認めないが、問題とする行為の範囲をある程度限定するために次の意味で用いることとする。「比較的規模の大きな組織体に帰属する成員個人あるいはその複数が、いまだ外部に知られていない組織体の違法行為または不道徳行為を、自らの意思によって外部に通報することによって、組織への何らかの社会的反応を期待する行為」である。ここでいう組織体とは各種行政機関、企業、病院、大学等であるが、本稿では主として企業（会社）を対象とする。反社会的行為の中には違法とは言えないスキャンダルをも含むものとする。組織の違法行為に対する司法手続での取調べや証言の中で行われた暴露発言は、自発性を欠くから内部告発とはしない。な

お、「社会的反応」とは司法的制裁のほかにも、市民の厳しい批判の喚起、悪感情や不信感による企業のイメージダウンや不買運動、等を含める。

以上の意味に限定しても、内部告発の態様はさまざまである。告発内容は幹部の個人的スキャンダル、不良有害商品の製造販売、環境汚染物質の排出、不正経理、粉飾決算、総会屋への不法対策、政界不正献金、不当労働行為、等々があるし、通報手段としては文書あるいは電話によることが多いが、最近ではインターネットによるものが増加しているという。

通報相手として直接に警察、検察の取締機関を選ぶか、監督官庁を選ぶか、あるいは報道機関、ブラックジャーナリスト、市民団体を選ぶかは告発の内容にもよるが、告発者は何より問題を事件として取り上げてくれるかどうかを見込んで通報先を選択し、複数相手に通報することが多い。

組織の報復を恐れて匿名によるか、あるいは自己の正当性を訴えるためにあえて実名によるかは、通報内容の信憑度にも関係する。匿名による「垂れ込み」の大半が私憤によるものか根拠の乏しい憶測やうわさ話にすぎないことはよく知られている。しかし、匿名の通報から重大な違法事実が浮かび上がった例も少なくないので、匿名だからといって一概に軽視することはできない。

告発は組織内のあらゆる立場の成員からも可能であるが、告発内容によっておのずから行為者は限定されてくる。告発情報が事実であれば、その事実を認知できる立場にいることが前提となる。現場の事故や過誤が告発対象であれば、その現場の従業員か周辺の密接な関係者に限定されてくるだろう。また特定部局に限った事実であれば、その部局内に情報源は限定され、組織の最高機密に関する事実であれば、機密に関与しあるいは接触できるヒエラルキー上層部の人物ということになる。組織の「犯人探し」もこの探索ルートに従ってなされるだろう。

V 不正を見逃す組織人格

組織内に不正が行われているとすれば、それは告発者のみでなく多くの成員によっても認知され

ているはずである。その中で特定の者が告発行為に出るだけで、他の多くの者が見逃したり無関心であるのはなぜなのか。告発者の人格を理解するためにもその理由を知ることは必要である。

企業は業務活動を通じ利益を上げることが目的とするが、合法的組織体として公認され存立する以上は、その目的達成は公益を害さない範囲においてのみ許される。しかし、他方において企業は組織の存続と拡大によって本来の所有者である株主への利益配当ならびに従業員の生活保障に対する責任を有しており、もしも経営上多大な損失を生じればその責任を果たせないことになる。特に激しい競争原理の中にあっては、企業は新商品の開発と活発な宣伝広報によって販路を広げ、利益追求に全力を傾注することを迫られている。したがって企業にとっての最高規範は利益優先となりがねないが、それは必ずしも公益とマッチするとは限らない。公益と経営が相反する事態において、そのいずれを選択するかは経営体質にもよるが、経営の危機状況においては公益を軽視する選択がなされることも珍しいことではない。しかし、その選択は外部に知られれば反社会的行為とされ、場合によっては司法的制裁を受けねばならない。

企業組織人として生きる社員は利益優先の企業規範をおのずと身につけてきたし、何よりも会社の利益と損失がただちに自分たちの収入と家族の生活基盤に直接つながるものであることを承知している。組織との一体感は薄れてきたとはいえ、大部分の社員にとって企業解体による身分喪失ほど恐ろしい事態はない。また機密を外部に漏らした場合に被る組織による報復については、十分予想できることである。そして悪を見過ごす自責感「恩のある会社や親しい仲間たちを裏切るわけにいかない」という情緒的合理化で薄められ解消される。社会のための正義か、自分の生活保障か、の選択を迫られたとき、組織人に限らず人はどちらに傾くであろうか。

悪を許すか許さないかの分岐点は本人の「個人的性格」に支配されるだけでなく、「組織人としての性格形成」の程度に依存する。消極的にしろ積極的にしろ組織との一体感が強く反社会的企業倫理をも内在化してきた者は、企業の悪の行為に

対して鈍感となり、見過ごしたり同調しやすい。これに対して、公共的視点から組織活動を見つめる姿勢をまだ失っていない者は、悪を悪として客観的に認識し、感情的にも悪を容易に許容することはできない（新田健一、2003）。しかし、それは本来の意味での「組織への忠誠心」が欠けていることを意味するものではない。組織を愛するがための告発が、組織の崩壊を救って立ち直らせた事例は珍しくない。

VI 不正を認知したときの反応タイプ

企業内の不正を認知したとき組織内部の者としてどう反応するかには、次の五つのタイプがある。

かたくなに直接抵抗するタイプ 初めは上司に進言するが、どんなに甘言で釣られたり脅迫まがいに押しとどめられても、自分の信念を曲げることなく是正することを主張し、もしも無視されるようなことがあれば、外部に通報するか直接に法的手段によって組織を糾弾する。「独善的正義漢」のレッテルを貼られ排除対象となるが、事例としては少ない。

抵抗はするが妥協するタイプ 初めは不正に対しての批判を口にするが、周囲の説得によって黙従してしまい、不本意ながら自分も不正に手を染めることになる。自分あるいは他に対して「組織人だから」との言い訳を準備している。組織人の多くはこのタイプに属する。

積極的に同調するタイプ 組織人として当然のことと割り切って抵抗なく不正行為に関与していく。罪悪感は乏しく、不正発覚後においても企業特有の論理をもって正当性を主張することが多い。被告発者およびその周辺者に見られるタイプである。

批判を潜行させるタイプ 強い批判を抱えているがそれを表面化することなく潜在させ、表面は同調的に振る舞っている。この種のタイプには在職のまま匿名告発に踏み切る者と、組織から離脱（退職、転職）した後に告発行為に出る者がいる。単独告発者のほとんどは、このいずれかに属する。

批判を共有するタイプ 同じ批判を共有する者同士が集まってグループを形成し、内部では是正の

意見上申をしたりするが、それが容れない場合には集団でリーダーを中心に外部への告発に踏み切る場合がある。グループの形成と維持には脱落者も生じて困難を伴うが、単独での告発よりも一般に効果的反応が期待される。

Ⅶ 貶めの儀式と褒め上げの儀式

一般にヒエラルキーの上層に位置している上司は組織の代表として部下に臨み、組織に反抗した部下に対しては厳しい制裁を科するだろう。それは本人に対する報復であるとともに、再び内部から裏切り者が出ないための見せしめでもある。「貶めの儀式」としては「誡首」のほかに降格、左遷、閑職への追放などがあり、結局は組織に居たたまれなくする。その他の報復手段として「逆訴」がある。告訴内容が事実無根であるとして名誉毀損で本人を訴えたり、告発者の公私のキャンダルを探し出し、告訴に耐える事案が見つからなければ風評として流すことで、本人がいかにか邪悪で信用の置けない人物であるか、そのような人物の言うことには信憑性がまったくないとの心証を広めて、組織を防衛するものである。

反対に告発行為が社会的に高く評価され強く支持された場合には、告発者に対し明らかな報復を加えることが難しい状況となりかねない。その場合には報復がいつそう陰湿な内容になるのが普通だが、ときには経営陣が変わって組織としての反省と刷新を内外に表明する必要から、告発者の正義感を持ち上げ一時的に昇進させることもある。しかし、その褒め上げは長く続くものではないだろう。この「褒め上げの儀式」は米国などではときどき見られるが、わが国ではきわめて少ないようだ (M. P. グレーザー, 1983)。

Ⅷ 告発の動機

本人にとっては必ずしもプラスに評価されず、報復によって自らが重大な傷を負うかもしれないはずの内部告発を、あえて実行するに至る動機は何なのであるか。それにはつぎの四つの類型があると思われる。

①社会正義感 最も尋常な動機である。自分が働いて給与を得ている会社とはいえ、社会に重大な被害をもたらし、あるいはもたらしかねない逸脱行為が行われていることを知り、一市民の正義感からそれを防止しようとするのものである。その目的達成の手段としてはまず内部での意見具申が考えられるが、会社の悪質な運営が組織的だったり、あるいは組織ヒエラルキー上の自己の位置からみて到底具申が活かされる見込みがないと予見される場合には、外部への通報という手段が選ばれる。

社会正義に近い動機としては、特定被害者への同情心からする内部告発もある。重大な労災を会社が隠蔽したため十分な補償が得られない同僚への同情、病院が隠蔽する医療過誤によって患者が死に至った家族への同情、等のケースである。後者は医師以外の医療現場従事者によってなされる事例が多い。

②私的怨恨 会社自体あるいは直接上司に対して何らかの強い不満や恨み (待遇への不満、上司の高圧的態度、感情的葛藤、等) を抱き、その報復のための行為である。密告全体件数の大部分がこの種の動機によるものと推定され、その告発内容も些細な事件、根拠の薄い伝聞、私情を交えた解釈、等が多くて訴追対象とならないものがほとんどである。しかし、その種の告発は根底で私的怨恨が支配しているにしても、表面上は社会正義を装うのが普通であって、本人自身も告発後徐々に私怨からではなく正義のための行為だと信じるに至る場合がある。どちらの動機が優先しているかを判断するのは難しい。

③愛社精神 企業の反社会的行為が将来において組織体の重大な崩壊要因あるいは禍根になると判断された場合に、その阻止と解消を意図して行うものである。まずは上層部に対しての意見具申が試みられるのが通例だが、それが不可能か効果なしとして断念した結果、主唱者が同志を糾合してグループとしての内部告発に踏み切り、外圧による改革効果を期待する。次に述べる派閥抗争によるものと紛らわしい部分があるが、純粋な愛社精神からの事例もないわけではない。

④派閥抗争 表面化することは少ない事例

としても多くないが、組織内のグループ対立抗争において、一方が他方を失墜させる目的で行う。報道機関にリークしたりグループ内の個人に告訴させたりの手段がとられるが、告発内容は敵対グループ・リーダーの個人的スキャンダルや不祥事の責任問題のようなものにとどまり、組織自体が致命的打撃を受けかねない内容は避けられる。

IX 告発者の心理的経過

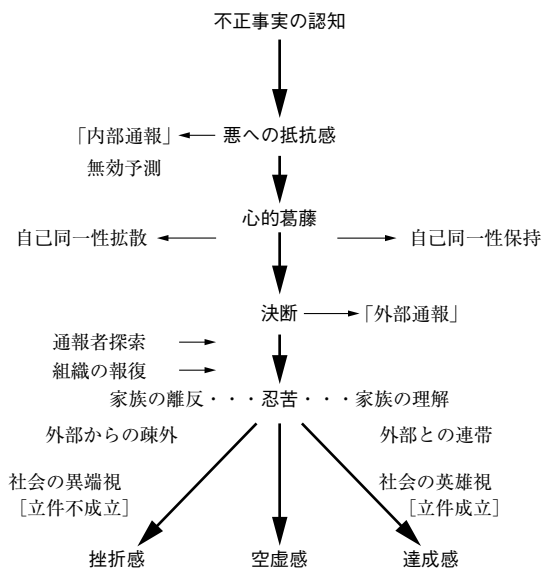
告発が私怨や自己利益に関係なく純粋な社会正義の動機によって単独でなされる場合を中心に、行為者の心理的経過を右図に従って追ってみることにする。

①悪への感情的抵抗段階 組織内で悪が行われていることを知り、あるいは自分もそれに加担を強いられる状況においては、組織人といえども多少の抵抗感を抱くのが普通である。しかし、その抵抗感の程度には個人差がある。組織人格として何よりも企業利益を優先する価値観を身に付けている者は、企業経営のためにはこの程度の逸脱は止むを得ないと許容することで、強い抵抗感を抱かなくてすむ。しかし、公共の価値観を捨てきれない者は、悪を「悪」と認知する程度に応じて心的抵抗を覚えるだろう。気がかりな仕事にこだわりなく従事し、あるいは傍観していることは、彼の気持ちが許さなくなる。

②自己同一性をめぐる心的葛藤段階 組織利益のためにはあらゆる手段が許されて当然と考える組織人は思い悩むこともなく、それなりの自己同一性（否定的）を保っていくことは可能である。しかし不正を不正として認識する者にとっては、時の経過と共に深刻な心的葛藤を体験することになる。その逸脱に自分が同調・加担しないまでも見過ごしていれば、会社での身分は安泰であり家族の生活も保障されるだろう。しかし、その代償として、自己の人格の中心部を支えてきた「超自我」（良心）を傷つけることによって「自分が自分であるための最も大切な部分」（中心的自我）を失ってしまい、その結果として「自己同一性の拡散」（ある種の人格破綻）を招くことになる。

自分らしさを大切に自己同一性を保つため

図 内部告発者の心理経過



にはどうしたらよいか。組織内部での解決が閉ざされているとすれば、残された手段は外部への通報しかない。しかし、その実行には別の重大な困難を予期しなければならない。すなわち、組織を傷つけることによる裏切り感情に悩むことに加え、組織の側からの報復によって受けるであろう深刻な身分的被害であり家族を巻き込む経済的困難である。自己同一性の保持か拡散かの選択を迫られることになる。

③決断の段階 「組織と仲間を裏切る行為」に逡巡しつつ、他方では通報による効果的手段を模索する期間がしばらく続く。通報先としてどれを選ぶか。匿名性が果たして保たれるか。万が一の場合に自分が受ける被害とそれに見合う効果が期待できるものか。さらに匿名告発という潜行行動に伴う後ろめたさがつきまとい、あれこれと逡巡して告発断念の思いに支配されることもある。しかし、社会正義と自己の良心のためにすることだとの自己納得によって、それらの思いを打ち消し実行が決断される。

④忍苦の段階 実名の告訴者にはそれなりの覚悟があるだろう。しかし、匿名者では告発後においてさまざまな苦渋を吞ませられることになる。会社は告発者の特定にあらゆる手段を使うから、疑惑の目が徐々に身近に迫るに従い、本人はあ

かも「犯罪逃亡者」のような気分が陥っていく。そのころには同僚もよそよそしくなって職場では孤立感を深め、匿名なるがために支援者も得られない。心の支えとしては家族の理解と支援しなくなる。それもない場合には、この時点で告発活動の気力を失う場合もある。

さらにいっそうの悲劇的結末は告発事実が取り上げられず、または会社側には違法性なしとの判断が下される立件不成立の場合である。人生を犠牲にしてまでの正義感発揮に後悔のほぞをかむ例は多いが、この忍苦に耐えるにはよほどの気力の強さと家族の心的支援とが必要である。

⑤予後の段階 告発事実が立件に至ったとしても、企業の側はあらゆる手段で組織防衛に努力するから、その結果が早期に出されることはまれである。その間、告発者がまったく特定されず不明のまま終わることもないではないが、多くは多大な疑惑の眼に囲まれながら有形無形の報復的処遇に甘んじすごさなければならない。そして告発内容が否定され立件にも至らないならば、彼は深刻な挫折感を味わわざるをえないし、告発内容が事実として立証され告発行為が効を奏したとしても、そのことが直ちに告発者の組織内の評価を高め、あるいは社会的好意を得るに至るとは限らない。

成功したとしても、彼がその後の人生において達成感に満たされるか、あるいは砂をかむような空虚感に落ち入るかは、本人の人格特徴にもよるが、さらに彼を取り巻く社会が内部告発行動をどう見ているかの環境条件に左右される。

X 告発者の行方

M. P. グレーザーは米国において有名になった10人の内部告発者あるいはその妻とのインタビューと手紙のやりとりを通じて、彼らが告発後にどんな経験をしたかを分析した結果、「組織上部から中傷や誹謗を受けるのは普通だし、官庁、企業、大学のいずれであっても、上司の攻撃に屈せず自分を捨てずに内部告発するには、無能呼ばわりや不忠実のレッテルを貼られることにも十分に耐えられねばならない」と述べている。

この人たちの大部分は自分の能力と潔癖さをもってキャリアを再構築することができたのであるが、それは米国社会では権威や権力にあえて挑戦した人たちに復活のチャンスを与えられるだけの多様性があるからだとしている。他の組織に移って能力を発揮した者、個人事業を開発して成功している者、あるいは告発の結果いかんにかかわらず「英雄視」されるに至った者もいる。しかし彼らにしても「こんなにまで個人的犠牲を払わなくても、社会から悪を効果的に排除することはできないものなのか」「現実主義者ばかりがはびこるなかで、まだ理想を追い求めて生きる余地はあるのだろうか」などの感想が聞けたという (M. P. グレーザー, 1983)。

米国においても内部告発者はかなり厳しい境遇を自ら招くことが推察される。組織の秘密情報を外部に流して利益を害した行為者に対し、企業が報復措置をとることは当然ともいえよう。しかし社会はその行為によって公益が保たれたのであるから、彼を英雄視しないまでもなら攻撃するいわれはなく、彼に能力さえあれば再出発の機会を与えるにやぶさかではないとするのが、多様性の上に成り立っている米国社会の寛容性なのであろう。

しかしわが国ではどうであろうか。一つの組織に所属した以上その擬似的家族の中に取り込まれ、互いに身内同士として結束を固め組織に忠節を尽くすことを当然とする一般社会感情は、最近揺らいできたとはいってもまだまだ根強く残っている。特に身内を傷つける他人の行為に対しては、容赦ない非難を浴びせる傾向がある。理由はともかくとして、身内を裏切ること何よりも「悪」であると見なされ、そのような人物は警戒視され疎外される。米国社会に見る多様性を包み込む寛容性は、わが国社会ではまだ育っておらず、内部告発者であったとの前歴はそのキャリアに致命的なマイナス要因として作用する事実は否定できない。彼はあたかも「刑余者」の気分で今後を生きていくことを強いられかねないのが現実である。

XI おわりに

わが国でも行政機関や大企業で続発する不祥事に刺激され、最近になって「公益通報者保護法」が制定された。その中では情報提供者の制裁減免の措置も検討され、内部告発を組織犯罪の摘発に積極的に利用していこうとの動きも見られる。もちろん法的整備も必要であろう。しかしながら、それだけで内部告発者への保護の問題が解決できるとは思われない。例えば報復人事としての降格や左遷を禁じたとしても、これは通常の人事にすぎないとの企業側の言い逃れは、今までもたびたび採用されてきたところだからである。また組織内の逸脱を上層部が早く知って改善措置を講ずるため「組織内通報制」を整備する動きが生まれつつあるが、これも現在のわが国の社会風土の中にあっては、ともすれば外部への内部告発を封じ込める方策としてのみ作用する懸念がある。

大きな悪であっても身内のことなら見逃すのが美徳であり、それを告発するなどとは道義に反する行為であるとする狭い身内倫理観から解放され、公益のために自己犠牲を払った人物を積極的に快く受け入れることができる近代的市民倫理を、日本人は身につけなければならない。そのためには、企業悪を糾弾していく消費者運動やオンブズマン活動がいっそう活発に行われ、公益を最優先する

市民意識が広く深く浸透していくことが一つの促進因となろう。そのことが企業のコンプライアンスを高めていくことにもつながると考える。

参考文献

- 大小原公隆 (1999) 『野村告発者——ひとりぼっちの闘い』 KKベストセラーズ。
- 太田肇 (1996) 『個人尊重の組織論——企業と人との新しい関係』 中央公論社。
- 奥山俊宏 (2004) 『内部告発の力——公益通報者保護法は何を守るのか』 現代人文社。
- 新田健一 (2001) 『組織とエリートの犯罪——その社会心理学的考察』 朝日新聞社。
- 新田健一 (2003) 『ホワイトカラー犯罪の社会心理学的考察』 未公開。
- 日本技術士会訳編 (2003) 『内部告発——その倫理と指針』 丸善。
- 平柳利明 (2004) 『東京女子医大事件』 新風舎。
- 宝月誠編 (1986) 『薬害の社会学——薬と人間のアイロニー』 世界思想社。
- 三井環 (2003) 『告発! 検察裏ガネ作り』 光文社。
- 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。
- 宮本政於 (1993) 『お役所の掟』 講談社。
- 山田正和 (2003) 『内部告発』 怪文書の闇 ぶんか社。
- Glazer, M. P., (1983) *The Whistleblowers—What They Did and How They Fared?* The Hastings Center Reports, December.
- Lewis, D. B., ed. (2001) *Whistle Blowing at Work*. the Athlone Press.

にった・けんいち 昭和女子大学名誉教授。主な著書に『組織とエリートの犯罪——その社会心理学的考察』(朝日新聞社, 2001年)など。犯罪社会心理学専攻。