

内部告発に対する有職者の態度

—「公益通報者保護法」施行前後の比較—

Attitudes toward Whistle-blowing among Japanese Salaried Workers:

Comparisons of Data Collected Before and After the Enforcement of the
Whistle-blower Protection Act

王 晋民

Jinmin WANG

組織不正によって消費者や社会全体の利益が損なわれ、また最終的に組織自体の弱体化や解体に至る事例が数多く報道されている。組織不正を防ぐことが組織の危機管理において重要な課題となっている。組織不正を防止するために、「内部告発」が有効な手段の一つとして考えられるが、内部告発者が報復などの不利益を受ける可能性がある。2006年4月に「公益通報者保護法」が施行され、内部告発が行われやすくなり、また内部告発に対する態度がよりポジティブになることが考えられる。本研究はこの法律の施行前後で行った有職者の内部告発に関する調査のデータを比較し、内部告発に対する有職者の態度について検討した。その結果、法律施行後、内部告発者を保護する必要性の認識が強くなったことが確認された。

はじめに

組織不正が大きな社会問題となっている。組織不正によって、消費者や社会全体の利益が損害されたり、組織自身の存続と発展に深刻な打撃を受けたりすることが明らかである。組織不正の防止と対応の一つの手段として、適度の内部告発 (whistle-blowing) が有効であると考えられるため、内部告発が行われやすい条件について検討する必要がある (王・宮本・今野・岡本, 2003; 岡本・王・本多・ハワード, 2006)。

適度の内部告発が行われやすい条件として、社会における内部告発者保護に関する法整備や組織における対応、そして組織構成員個人の内部告発に対する受け入れの態度が挙げられる。

2006年4月に「公益通報者保護法」が施行され、内部告発者は一定の条件が満たされれば、法によって保護されるようになった。また、多くの企業や組織において内部告発を含めて組織不正に関する通報に対応する規定を整備し、通報窓口などを設置するようになった。このような法整備と組織内での対応によって、内部告発者が報復を受ける可能性が低くなったと言えよう。さらに、内部告発や内部告発者に関してネガティブなイメージがあると指摘されているが (杉本・水谷, 2003)、最近の調査では、有職者が内部告発をポジティブに捉えていることが示されている (王・宮本・今野・岡本, 2004; 王・粕川, 2006)。

千葉科学大学 危機管理学部 危機管理システム学科
Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of
Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science
(2008年10月6日受付, 2008年12月24日受理)

内部告発は内部告発者個人による行動であるが、組織不正を知り、内部告発をするかどうかは法の整備や組織の規定、そして周囲の人々の態度によって影響される可能性が大きい。法律によって保護されるからと言って、必ずしも内部告発行動が増えるとは言えない。特に、潜在的な内部告発者が実際に通報するかどうかは、上司や同僚、家族の態度によって影響されることが大きいと考えられる

(Fishbein & Ajzen, 1975; Ajzen & Fishbein, 1980)。この意味で、有職者の内部告発に関する意識と行動が内部告発者保護法によってどのように変化するかは重要な問題である。この関係が明らかになれば、法の効果の確認ができ、より効果的な施策を検討することが可能となる。

内部告発法の施行と内部告発との関係について、Miceli, Rogh, Near, & Ryan (1999)がアメリカの連邦公務員を対象とした研究を報告している。1980年、1983年、そして1992年の3回の調査データを用いて検討した。1980年から1992年の間、アメリカにおいては「公務サービス改革法(Civil Service Reform Act of 1978)」の実施が開始され、「内部告発者保護法(The Whistle-blower Protection Act of 1989)」も整備された。つまり、連邦公務員による内部告発に対する保護がより充実してきた期間であった。3回の調査のうち、時期的に後になれば不正行為の経験率が減り、また不正を経験していれば、通報する可能性が大きくなるかを調べた。その結果、1983年と1992年は1980年より不正行為の経験率が減り、また1992年は1980年より通報率が高かった。一方、実名での通報率は、1983年と1992年が1980年より低く、通報した報復を受けた経験率に関して1992年は前の2回より高かったことが明らかになった。

これらの結果に対して、Miceliらは法律施行の効果があったと説明している。一方、実名通報の低下に関しては、公務員が不正行為への対処方法は内部告発以外の方法も取られる可能性が高く、また報復率の増大は報復行為に関する定義の拡大による可能性が高いと説明している。

Miceliらの研究は、上述のように法律の施行による不正行為に対する認識(件数)や実際の通報行動、そして通報後確実に保護されているかについて検討したが、内部告発や内部告発者、法律自体の効果などに関する態度はどのように変化したかについての検討はなかった。したがって、不正行為を経験しなかった人の内部告発に関する態度や行動傾向は上述の研究の中で反映されなかった。

これに関しては、日本において、内部告発者を保護する法律に対する有職者の態度に関する研究が報告されている。王・宮本・今野・岡本(2004)は内部告発者を保護する法律に対する態度と個人特性との関係について関東1都6県の2000人の有職者に対して質問紙法による調査を行った。その結果、内部告発者を保護する法律に対する態度が4つの因子で説明できることが明らかになり、有職者の年齢や性別、雇用形態などの個人特性による影響も確認された。

表1 年齢層×性別条件別回答者人数

		20代	30代	40代	50代	計
調査Ⅰ	男性	130	132	150	140	552
	女性	139	126	122	137	524
	計	269	258	272	277	1,076
調査Ⅱ	男性	141	112	106	94	453
	女性	96	100	98	98	392
	計	237	212	204	192	845

表2 業種条件別回答者人数

業種	調査Ⅰ		調査Ⅱ	
	人数	%	人数	%
建設業	57	5.3	50	4.6
製造業	222	20.6	149	13.8
運輸・通信業	64	5.9	67	6.2
卸売・小売・飲食業	121	11.2	80	7.4
電気・ガス・水道・熱供給業	8	0.7	11	1.0
金融・保険業	54	5.0	47	4.4
不動産業	39	3.6	18	1.7
サービス業	232	21.6	192	17.8
農林水産業	1	0.1	2	0.2
鉱業	2	0.2	65	6.0
官公庁(公共機関)	64	5.9	46	4.3
教育・研究機関(学校、研究所等)	74	6.9	118	11.0
その他	138	12.8	845	78.5

表3 職種条件別回答者人数

職種	調査Ⅰ		調査Ⅱ	
	人数	%	人数	%
専門職(教育、医療、研究、法律、財務など)	151	14.0	121	11.2
技術職(開発、設計、生産、情報処理など)	204	19.0	183	17.0
事務・管理職(経営管理、総務、人事、経理、財務、一般事務など)	445	41.4	358	33.3
サービス・販売職(販売、接客、対人サービス、調理、給仕など)	174	16.2	115	10.7
現場職(製造、加工、組立、運転、工事など)	59	5.5	45	4.2
その他	43	4.0	23	2.1

表4 雇用形態条件別回答者人数

雇用形態	調査Ⅰ		調査Ⅱ	
	人数	%	人数	%
正社員・正職員	825	76.7	664	61.7
契約/嘱託社員	129	12.0	91	8.5
派遣社員	85	7.9	78	7.2
その他	37	3.4	12	1.1

表5 職位条件別回答者人数

職位	調査Ⅰ		調査Ⅱ	
	人数	%	人数	%
社長クラス	38	3.5	29	2.7
役員クラス(専務・常務取締役)	46	4.3	17	1.6
部長・所長クラス	54	5.0	32	3.0
課長・室長クラス	84	7.8	72	6.7
係長クラス	75	7.0	52	4.8
主任クラス	93	8.6	85	7.9
一般社員・職員(役職なし)	649	60.3	540	50.2
その他	37	3.4	18	1.7

しかし、現在のところ、内部告発法施行前後の内部告発や内部告発者を保護する法律に対する態度の変化に関する研究はまだ見当たらない。

そこで、本研究では、「公益通報者保護法」の施行の前後に、有職者が内部告発に対する意識が変化したか、もし変化したとすれば、どのような変化が見られるか、また、内部告発者を保護する法律について、施行の前と後においてどのように評価されているかについて調べることを目的とした。

方法

実施時期

「公益通報者保護法」が施行される前の2006年1月に第1回の調査を実施（以下、調査Ⅰと呼ぶ）、同法が施行された後の2008年2月に第2回の調査（以下、調査Ⅱと呼ぶ）を行った。

調査対象者

民間調査機関の登録モニターのうち、関東1都6県（東

京都・埼玉県・千葉県・神奈川県・茨城県・栃木県・群馬県）に在住する20歳代から50歳代の男女常勤有職者から年齢層(4)×性別(2)別に無作為に抽出した。2回の調査の対象者は重複しないようにした。調査Ⅰでは計2280人、調査Ⅱでは計2060人であった。

調査手続き

2回の調査共にインターネット調査法（ウェブ調査）で行った。調査の依頼、そして調査票の提示、質問項目への回答記入、データの回収のすべてはインターネットを介して行われた。層別無作為抽出された調査対象者全員に調査依頼の電子メールを送付し、調査票があるウェブページにアクセスして回答するように依頼した。

調査票の構成

調査票は王ら（2003）を参照して構成された。主な内容は以下の通りである。①内部告発に関する29質問項目、②内部告発者を保護する法律に関する17質問項目、③内部告発者のイメージに関する8質問項目、④内部告発者に対す

表6 内部告発に関する質問項目の因子分析の結果

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	共通性
内部告発で、組織の人たちがみんな保身的になる	0.747	-0.026	-0.007	-0.026	-0.014	0.008	0.025	0.561
内部告発で、社会がギスギスする	0.726	-0.084	-0.142	-0.058	-0.075	-0.143	0.115	0.596
内部告発で、組織の効率が下がる	0.687	-0.083	-0.110	-0.045	-0.066	-0.224	0.132	0.564
内部告発で、組織の中の信頼関係が壊れてしまう	0.617	-0.075	-0.102	-0.131	-0.105	-0.057	0.234	0.483
内部告発で、組織の中に隠し事が多くなる	0.616	-0.096	0.050	-0.088	-0.045	-0.024	-0.009	0.401
内部告発すると、結局告発した本人が損をする	0.454	0.017	-0.049	0.097	0.085	0.096	0.054	0.238
内部告発には、不正確な情報が多い	0.182	-0.029	-0.171	-0.083	-0.108	-0.149	0.107	0.115
組織の中に不正があった場合、どんなに困難であっても組織内部で解決すべきである	0.140	0.082	-0.022	-0.049	-0.033	0.006	0.112	0.043
内部告発しやすい環境が出来る、組織自身が法律や道徳を守るようにもつと努力する	-0.088	0.835	0.171	0.176	0.148	0.158	-0.094	0.821
内部告発しやすい環境が出来る、組織自身ももっと積極的に不正行為を正すようになる	-0.067	0.774	0.193	0.115	0.132	0.156	-0.049	0.701
内部告発しやすい環境が出来る、組織内の不正を未然に防ぐことができる	-0.096	0.703	0.211	0.198	0.191	0.112	-0.112	0.649
内部告発は、組織の違法行為を止めさせることができる	-0.064	0.341	0.184	0.261	0.019	0.246	0.063	0.287
告発によって企業が倒産したり、組織がなくなったりする場合でも、内部告発はすべきである	-0.128	0.121	0.677	0.180	0.094	0.316	-0.149	0.653
今後、内部告発が頻繁に行われる方がよい	-0.119	0.180	0.517	0.283	0.234	-0.004	-0.163	0.475
組織内部で上司や関係部署に通報して、それでも改善されなければ監督官庁やマスコミなど外部機関に告発してもよい	-0.029	0.220	0.514	0.187	0.089	0.384	-0.083	0.510
告発の目的が正しければ、どこに通報してもよい	-0.061	0.163	0.503	0.094	0.097	0.018	-0.030	0.303
私が所属する組織にとって、内部告発は必要である	-0.035	0.090	0.325	0.150	0.122	-0.086	-0.174	0.190
内部告発は、社会全体にとって有益である	-0.106	0.177	0.239	0.678	0.148	0.195	-0.113	0.630
内部告発は、社会的正義である	-0.060	0.232	0.260	0.666	0.143	0.204	-0.094	0.639
内部告発は、一般的に言えばよいことである	-0.086	0.174	0.233	0.576	0.155	0.141	-0.239	0.525
日本社会にとって、内部告発は必要である	-0.060	0.204	0.380	0.387	0.207	0.280	-0.191	0.497
社会にとって、内部告発を奨励する必要がある	-0.070	0.217	0.286	0.229	0.792	0.179	-0.060	0.848
組織にとって、内部告発を奨励する必要がある	-0.104	0.229	0.269	0.177	0.727	0.119	-0.106	0.721
内部告発者を報復から守ることが必要である	0.066	0.180	0.065	0.224	0.272	0.586	-0.072	0.513
組織が自ら不正を正すことができないから、内部告発が起こる	0.076	0.318	0.202	0.216	0.039	0.410	-0.037	0.365
不正を見て組織のために黙っておくべきである	0.285	-0.112	-0.185	-0.122	0.022	-0.357	0.290	0.355
内部告発者に対して、組織が報復してもしかたがない	0.147	-0.079	0.004	-0.056	-0.025	-0.337	0.147	0.167
内部告発は、同僚に対する裏切りである	0.220	-0.109	-0.183	-0.143	-0.052	-0.173	0.703	0.641
内部告発は、組織に対する裏切りである	0.207	-0.069	-0.168	-0.114	-0.079	-0.170	0.680	0.586
説明率(%)	9.955	8.619	7.552	6.879	5.398	5.237	4.918	

る拒否態度に関する1質問項目、⑤内部告発者に対する規範認識に関する2項目、⑥内部告発の推測理由、⑦組織内部の不正の目撃及び通報の経験、⑧組織コミットメントや職業満足感などの心理尺度、⑨回答者の個人特性及び所属組織の特性などである。本稿では、上記①から⑤までの結果について報告する。

結果

■回収状況

調査Ⅰでは、調査対象者2280人のうち1276人(56.0%)が調査票ウェブページにアクセスし、有効回答数は1089人(47.8%)であった。

調査Ⅱでは、調査対象者2060人のうち871人(42.8%)が調査票ウェブページにアクセスし、有効回答数は845人(41.0%)であった。

回答者の年齢層×性別、業種、職種、雇用形態、職位の分布は表1から表5に示されている。

■内部告発に関する質問項目の結果

内部告発に対する態度の29項目について因子分析を行った。まず、調査Ⅰと調査Ⅱのデータを用いて、別々に因子分析(主因子法、バリマックス回転、以下同様)を行い、2回の調査における因子構造の類似性を検討した。その結果、調査Ⅰと調査Ⅱのいずれにおいても同様な7因子が抽出され(累積寄与率はそれぞれ48.36%、49.63%)、2回の調査結果が同じ因子構造を有することが確認された。その後、調査Ⅰと調査Ⅱのデータを合わせて再度因子分析を行ったところ、個別因子分析と同じように次の7因子が抽出された(累積寄与率=48.56%)。①「組織破壊」、②「組織健全化」、③「強行正当性」、④「有益・正義性」、⑤「奨励必要性」、⑥「保護必要性」、⑦「背信性」であった(表6)。

表7 内部告発者を保護する法律に関する質問項目の因子分析の結果

質問項目	F1	F2	F3	F4	共通性
法律の施行で、健全な組織運営が期待できる	0.802	-0.089	-0.029	0.155	0.677
法律の施行で、組織における不正行為が少なくなる	0.753	-0.041	0.025	0.108	0.580
法律の施行で、職場で法令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	0.696	-0.005	0.146	-0.094	0.514
法律の施行で、内部告発がしやすくなる	0.679	0.006	0.133	0.148	0.500
法律の施行で、組織における順法意識が強くなる	0.611	-0.053	-0.044	0.264	0.447
このような法律は、社会全体の利益に貢献する	0.566	-0.225	0.093	0.377	0.521
法律の施行で、組織メンバーの組織に対する忠誠心が高くなる	0.559	0.061	0.250	-0.207	0.421
法律の施行で、内部告発の件数が多くなる	0.532	0.155	0.201	0.257	0.413
法律の施行で、組織や職場の雰囲気明るくなる	0.517	-0.048	0.315	-0.019	0.369
法律で内部告発者を保護することができる	0.440	0.066	0.250	0.246	0.321
法律の施行で、組織や職場での信頼関係が強なわれる	-0.137	0.704	-0.019	-0.022	0.516
法律の施行で、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	-0.068	0.682	-0.096	0.102	0.490
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	-0.012	0.467	0.069	-0.334	0.334
外部へ通報する前に、まず組織内での通報を義務付けることが妥当である	0.141	0.376	0.010	-0.138	0.180
この法律の内容について私はよく知っている	0.080	-0.008	0.663	-0.134	0.464
この法律について関心を持っている	0.198	-0.065	0.635	0.211	0.491
内部告発者を保護する法律が必要である	0.226	-0.138	0.013	0.589	0.417
説明率(%)	23.790	8.479	6.890	5.872	

表8 内部告発者に対するイメージの因子分析の結果

質問項目	F1	F2	共通性
内部告発を行う人はずるい人である	0.857	-0.093	0.743
内部告発を行う人は暗い人である	0.853	-0.128	0.744
内部告発を行う人は生意気な人である	0.770	-0.107	0.604
内部告発を行う人は愉快な人である	0.677	0.367	0.593
内部告発を行う人はいい人である	-0.051	0.812	0.662
内部告発を行う人は賢い人である	0.097	0.787	0.629
内部告発を行う人は心の広い人である	-0.006	0.689	0.475
内部告発を行う人は責任感のある人である	-0.383	0.605	0.513
説明率(%)	33.386	28.644	

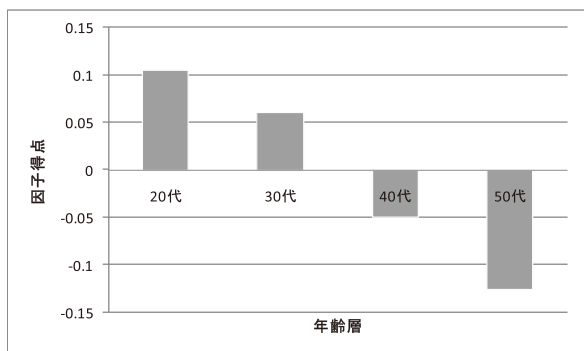


図1 各年齢層における「組織破壊」因子得点

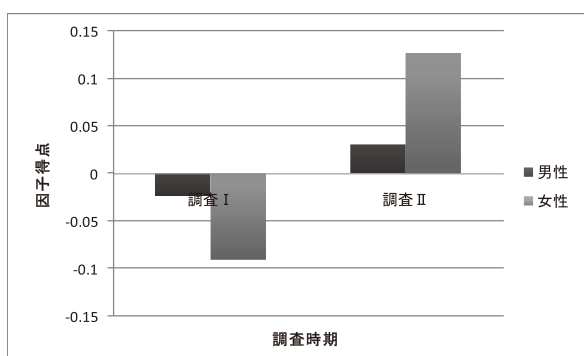


図2 調査時期×性別条件における「強行正当性」因子得点

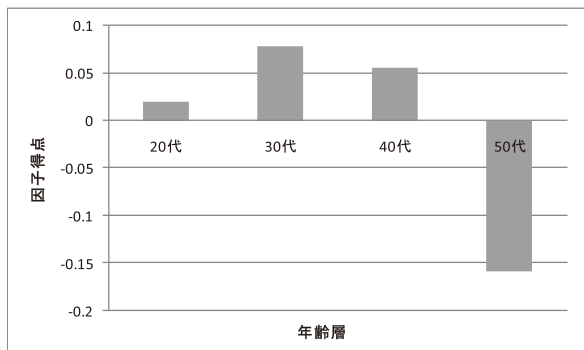


図3 各年齢層における「奨励必要性」因子得点

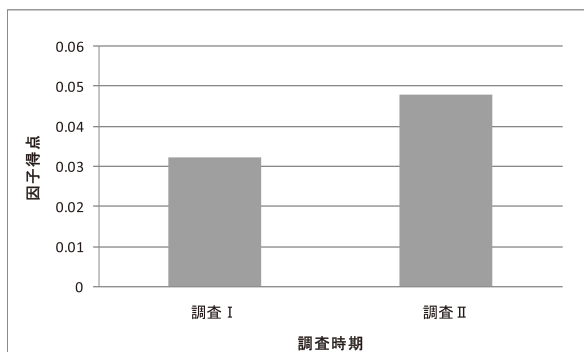


図4 異なる調査時期における「保護必要性」因子得点

上記の7因子の因子得点のそれぞれに対して、調査時期(2)×年齢層(4)×性別(2)の3要因分散分析を行った。

第1因子「組織破壊」においては、年齢層の主効果が認められた($F(3, 1905)=6.272, p<.001$)。多重比較の結果(Tukey HSD, $\alpha=.05$, 以下同様), 20歳代(1.052)が40歳代(-0.492)と50歳代(-0.124)より得点が高く, また30歳代(0.060)が50歳代より得点が有意に高かった(図1)。

第3因子「強行正当性」においては、調査時期の主効果($F(1, 1905)=13.258, p<.001$)と調査時期×性別との交互作用($F(1, 1905)=4.497, p<.05$)が認められた。多重比較の結果, 女性の場合, 調査I(-0.090)より調査II(0.128)での得点が有意に高かった(図2)。

第5因子「奨励必要性」においては、年齢層の主効果が認められた($F(3, 1905)=6.596, p<.001$)。多重比較の結果, 50歳代(-0.158)が20歳代(0.020), 30歳代(0.079), 40歳代(0.055)のいずれにより有意に低かった(図3)。

第6因子「保護必要性」では、調査時期($F(1, 1905)=4.553, p<.05$)と性別($F(1, 1905)=14.334, p<.001$)の主効果が認められた。調査I(0.032)より調査II(0.048)での得点が高く(図4), また女性(0.065)より男性(-0.059)の得点が低かった(図5)。

一方, 第2因子「組織健全化」、そして第4因子「有益・正義性」、第7因子「背信性」においては、いずれの主効果と交互作用が見られなかった。

■内部告発者を保護する法律に関する質問項目の結果

内部告発者を保護する法律の必要性や効果, それに対する関心度などに関する17質問項目に対する評定値について2回の調査において因子分析を行ったところ, 調査Iでは4因子, 調査IIでは5因子が抽出された。調査Iの中の第1因子は調査IIの中の第1と第2因子に対応し, 他の因子も両調査では同一であることが確認されたので, 2回の調査データを合わせてから再度因子分析を行った。その結果(累積寄与率は45.04%), ①「健全化効果」, ②「支障と制約必要性」, ③「知識と関心」, ④「法の必要性」の4因子が抽出された(表7)。

各因子の因子得点について, 調査時期(2)×年齢層(4)×性別(2)の3要因分散分析の結果, 第1因子「健全化効果」の因子得点においては, 年齢層の主効果だけが認められた($F(3, 1905)=9.247, p<.001$)。40歳代(0.055)と50歳代(0.163)が20歳代(-0.111)と30歳代(-0.099)より因子得点が有意に高かった(図6)。

第2因子「支障と制約必要性」の因子得点においては, 性別×年齢層の交互作用が認められた($F(3, 1905)=3.406, p<.05$)。多重比較の結果, 50歳代では女性(0.106)の得点が男性(-0.185)より有意に高かった(図7)。

第3因子「知識と関心」に関しては, 性別($F(1, 1905)=9.754, p<.005$)と年齢層($F(3, 1905)=23.167, p<.001$)の主効果が得られた。男性(0.050)が女性(-0.054)

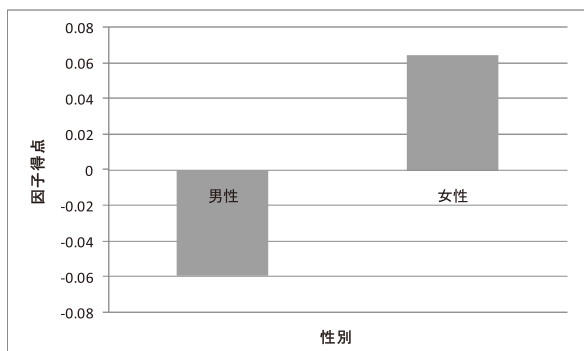


図5 男性と女性における「保護必要性」因子得点

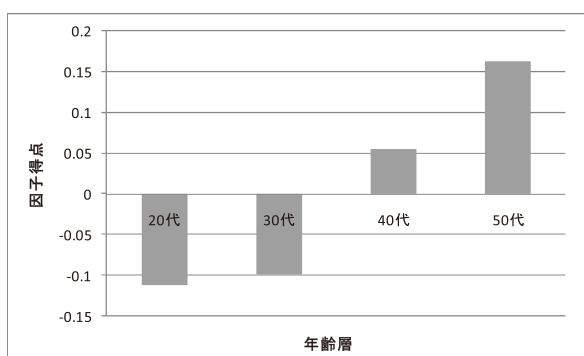


図6 各年齢層における「健全化効果」因子得点

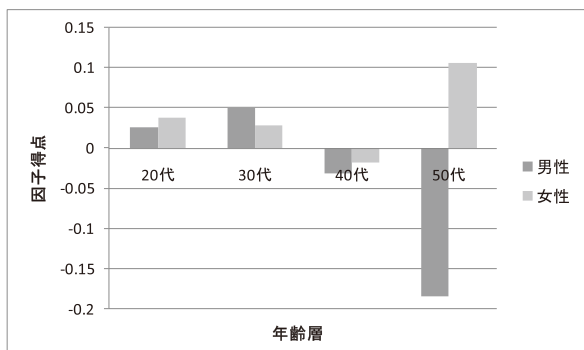


図7 各年齢層×性別条件における「支障と制約必要性」因子得点

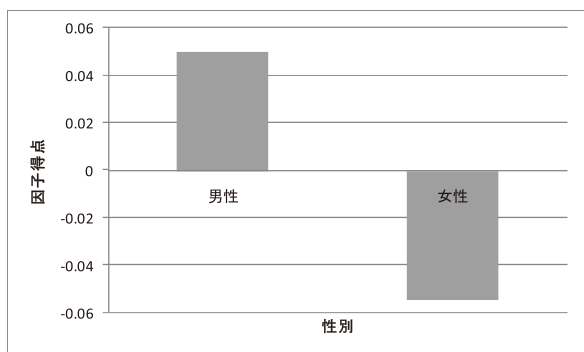


図8 男性と女性における「知識と関心」因子得点

より得点が有意に高かった(図8)。20歳代(-0.169)と30歳代(-0.097)より40歳代(0.053)と50歳代(0.226)が有意に高く、また40歳代より50歳代の得点も有意に高かった(図9)。

第4因子「法の必要性」では、性別の主効果のみが認められた($F(1, 1905)=13.808, p<.001$)。男性(-0.060)より女性(0.067)の得点が有意に高かった(図10)。

■内部告発者に対するイメージの結果

内部告発者に対するイメージの8項目についても、調査Iと調査IIのデータを用いて別々に因子分析を行った。その結果、同じ2因子が確認できた(累積寄与率は、調査Iでは62.85%、調査IIでは61.16%)ので、2回の調査データをまとめて再度因子分析を行ったところ、調査Iと調査IIの個別因子分析と同様に、①「ずるい・暗い」と②「賢い・いい人」の2因子が抽出された(累積寄与率=62.03%) (表8)。

2因子の得点のそれぞれに対して、調査時期(2)×年齢層(4)×性別(2)の3要因分散分析を行った。その結果、第1因子「ずるい・暗い」においては、性別($F(1, 1905)=28.252, p<.001$)と年齢層($F(3, 1905)=4.362, p<.005$)の主効果が得られた。女性(-0.121)の得点が男性(0.124)より有意に低く(図11)、また20歳代(-0.123)が40歳代(0.047)と50歳代(0.093)より有意に低く、30歳代(-0.008)はほかのいずれの年齢層との間にも有意差は認められなかった(図12)。

第2因子「賢い・いい人」においては、性別×年齢層の交互作用が認められた($F(3, 1905)=2.616, p<.05$)。多重比較の結果、40歳代だけにおいて、女性(0.113)の得点が男性(-0.116)より有意に高かった(図13)。

■内部告発者に対する拒否態度

「私は内部告発をする人と一緒に仕事したくない」という質問項目に対する評定値について、調査時期(2)×年齢層(4)×性別(2)の3要因分散分析の結果、性別の主効果のみが有意に認められた($F(1, 1905)=9.004, p<.005$)。女性(2.334)よりも男性(2.471)の評定値が高い(図14)。

■内部告発者に対する規範認識

「私の同僚は、内部告発について否定的である」という質問項目に対する評定値について、調査時期(2)×年齢層(4)×性別(2)の3要因分散分析の結果、性別($F(1, 1905)=4.088, p<.05$)と年齢層($F(3, 1905)=3.398, p<.05$)の主効果が認められた。女性(2.880)よりも男性(2.803)の評定値が低かった(図15)。また、20歳代(2.82)、30歳代(2.75)、40歳代(2.87)と50歳代(2.91)のうち、50歳代より30歳代の評定値が有意に低かった(図16)。一方、「私の家族は、内部告発がいいことだと考えている」についても調査時期(2)×年齢層(4)×性別(2)の3要因分散分析を行ったが、有意な効果は認められなかった(いずれの条件の平均評定値が3より大きい)。

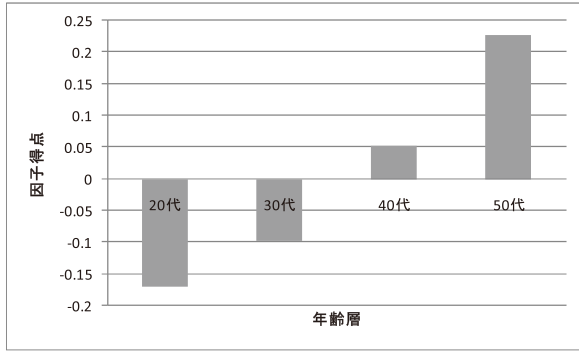


図9 各年齢層における「知識と関心」因子得点

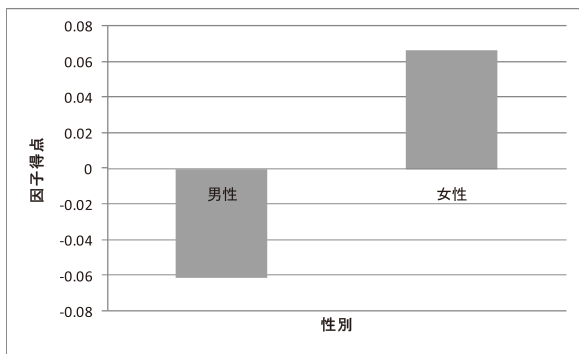


図10 男性と女性における「法の必要性」因子得点

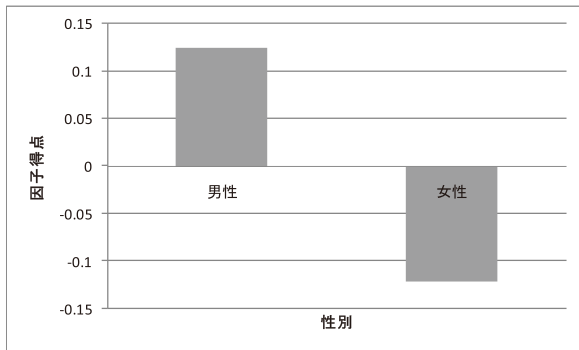


図11 男性と女性における「ずるい・暗い」因子得点

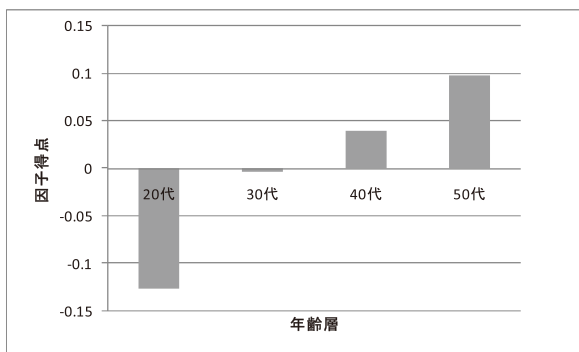


図12 各年齢層における「ずるい・暗い」因子得点

考察

本研究は有職者の内部告発、内部告発者、内部告発者を保護する法律に対する態度について「公益通報者保護法」の施行前後で二度わたって調査し、その結果を比較したものであった。調査Ⅰと調査Ⅱの実施間隔は25ヵ月であった。

内部告発に対する態度に関しては、7因子が抽出された。この結果は王ら（2003）や王・粕川（2006）の結果と一致している。調査時期の主効果が見られたのが「強行正当性」因子と「保護必要性」因子の2因子であった。「強行正当性」においては、調査時期×性別の交互作用も見られた。つまり、女性では2回目の調査において、たとえ内部告発が組織に打撃を与えてしまうとしても、告発すべきだという考え方が強くなった。これは、近年食品偽装をはじめとして多くの組織不正の事例が報道されており、一般消費者や社会の構成員が自ら被害者になる可能性が高くなり、内部告発でこのような不正をやめさせ、責任を取らせたいという考えが強くなったと考えられる。内部告発者に対する「保護必要性」に関しては、1回目の調査より2回目の調査での因子得点が大きくなり、必要と考える程度がより高くなった。内部告発者保護する法律が施行され、保護する必要性がより強く認識するようになったことが示された。

内部告発者を保護する法律に対する態度に関しても、王ら（2004）の結果と一致した4因子が確認された。しかし、いずれの因子において2回の調査の間に変化が見られなかった。その理由として以下のことが考えられる。まず法律の施行自体によって必ずしも有職者が法律の内容をより深く理解することができなかった。そして法律が施行されてからまだ期間が短く、この法律が適用された事例も少なかった。その結果、法律の実際の効果もまだ充分認識されていない状況だったことが考えられる。

内部告発者のイメージに関して、2因子が確認され、王ら（2003）の結果とも一致している。2回の調査の間に顕著な変化は見られなかった。また、内部告発者に対する拒否傾向（一緒に仕事したくない）や内部告発に関する規範（同僚や家族の内部告発に対するポジティブまたはネガティブな態度）に対する主観的認識においても2回の調査の間に変化が認められなかった。内部告発にかかわる態度は比較的安定しており、内部告発者を保護する法律の施行によって短期間で変わらないことを示している。

一方、内部告発にかかわる態度のいくつかの側面においては年齢層と性別によって違いが顕著であることが明らかになった。まず、年齢層に関しては、内部告発によって組織がダメージを受けると考える程度は低年齢層より高年齢層が低かった（図1）。また、50歳代は他の年齢層より内部告発を奨励する必要性を低く考えている（図3）。内部告発者を保護する法律に対して低年齢層よりも高年齢層が関心を持ち、知識も比較的充実だと自覚している（図9）。

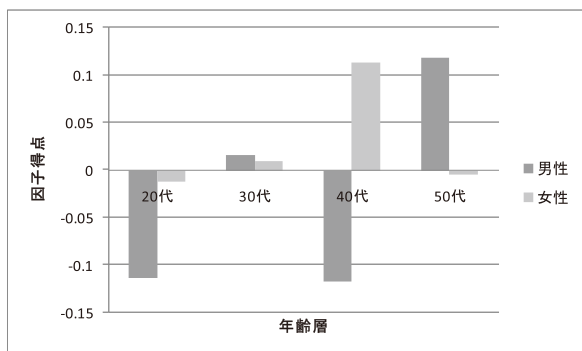


図 13 各年齢層×性別条件における「賢い・いい人」因子得点

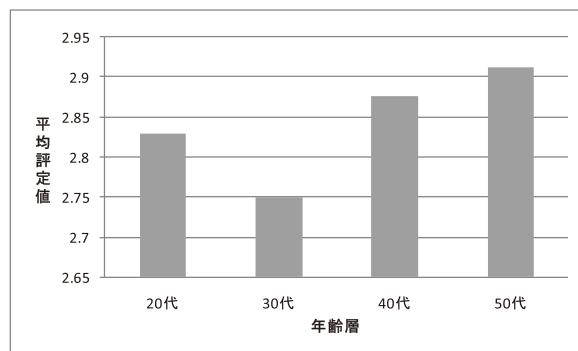


図 16 各年齢層における「同僚は内部告発について否定的である」の平均評定値

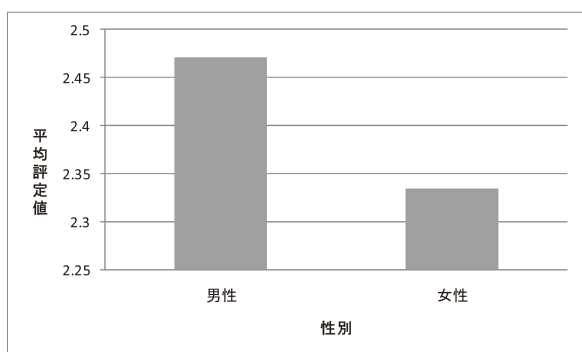


図 14 男性と女性における「内部告発者と一緒に仕事したくない」の平均評定値

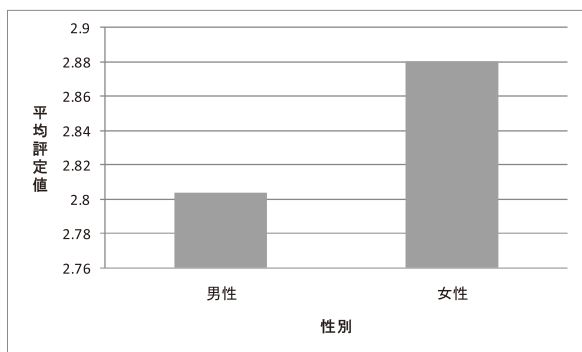


図 15 男性と女性における「同僚は内部告発について否定的である」の平均評定値

しかし、図 12 に見られるように内部告発者のイメージに関して、高年齢層が「ずるくて暗い」という印象が比較的強く持っている。さらに、図 16 に示されたように 50 歳代よりも 30 歳代は同僚たちが内部告発について否定的であると考えられる程度が弱く、周りは内部告発をそんなに悪く思っていないだろうと推測していることが示唆された。

性差に関しては、女性より男性の方が内部告発者を保護する必要性を低く感じ(図 5)、内部告発者を保護する法律に関する関心があり知識も多いが(図 8)、法律の必要性を

より低く感じている(図 10)。内部告発者に関しては、男性の方がより「ずるく暗い」と感じ(図 11)、女性より内部告発者を拒否する態度を示す一方(図 14)、周りの同僚が内部告発について否定的だということを考える程度が低かった(図 15)。これらの特徴は年齢層や性別と関連する雇用形態や職位などの変数に大きく影響されることが推測できるが、本研究においてこれらの変数の効果の確認が困難であり、今後の課題として残される。

法律は規範共同体にとって不可欠のルールを効果的に運用するための社会的仕組みとして成立したものである。社会のルールを守るためにより多くの社会構成員が法律を認識し、それに従うことによって法律の効果が表れる。それと同時に、法律の制定によって社会構成員の社会規範に関する意識に影響を与えることが可能であろう。

Fishbein & Ajzen (1975) の熟考行動説 (theory of reasoned action) によれば、実際にある特定の行動をとるかどうかはその行動に対する本人の態度と主観的規範によって規定される。ここでの主観的規範とは、周りの他の人々、特に自分にとって重要な人物の該当行動に対する態度についての主観認識であり、社会規範の反映である。「公益通報者保護法」の施行によって企業などの組織に勤める有職者が内部告発や内部告発者に対する態度がよりポジティブになれば、以下の二つの側面で内部告発が行いやすくなると考えられる。まず、組織不正を告発しようとする人々が内部告発の正当性をより強く感じ、また内部告発しても、法律によって組織の報復など不利益から保護される。これは告発しようと考えている人々の態度にポジティブな影響を与える。そして、職場の同僚や家族などが、内部告発や内部告発者に対してより受容的、または支持的になれば、このことを内部告発しようとする人々が容易に認識できる。この主観的規範の変化は実際に告発行動をとる可能性が高くなるのである。内部告発が行われる可能性が高くなることの結果として、組織不正に対する抑止力が強くなると考えられる。

本研究の結果では、有職者の内部告発に関する意識は「公

「公益通報者保護法」施行後、内部告発者を保護する必要性がより強く認識されたことが示された。しかし、ほかの側面においては顕著な変化が見られなかった。その理由として2回の調査実施の時間間隔が比較的に短かったこと、そして有職者にとって施行前後に内部告発に関する情報量の変化が小さいことが考えられる。これらの可能性について今後、さらに検討する必要がある。

引用文献

- Ajzen, I. & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall.
- Fishbein, M., & Ajzen, I. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading MA: Addison-Wesley.
- 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, 129-151.

- 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.
- 王晋民・宮本聡介・今野裕之・岡本浩一 (2004). 内部告発者保護法に対する態度と個人特性, *社会技術研究論文集*, 2, 343-352.
- 王晋民・柏川正光 (2006). 内部告発に関する意識と行動傾向 — インターネット調査による検討 —, *産業・組織心理学学会第22回大会発表論文集*.
- 岡本浩一・王晋民・本多ハワード素子 (2006). 内部告発のマネジメント—コンプライアンスの社会技術 新曜社.
- 杉本泰治・水谷勝嗣 (2003). 警笛ならしと内部告発 科学技術倫理フォーラム (編) 説明責任内部告発 日本の事例に学ぶ 丸善

謝辞 本研究は、科学研究費補助金（基盤研究 C, No. 17530457）及び平成19年度千葉科学大学教育研究費の支援のもとに行われた。

Attitudes toward Whistle-blowing among Japanese Salaried Workers: Comparisons of Data Collected Before and After the Enforcement of the Whistle-blower Protection Act

Jinmin WANG

Department of Risk and Crisis Management System, Faculty of Risk and Crisis Management, Chiba Institute of Science

Organizational wrongdoing can badly damage interests of consumers and the society, weaken and ultimately dismantle the organization itself. How to prevent organizational wrongdoing is one of the most important issues in crisis management for organizations. Whistle-blowing can be considered as an effective measure for preventing and/or mitigating the harm of the wrongdoing. In this study, 2 surveys were conducted among Japanese salaried workers before and after the enforcement of the Whistle-blower Protection Act started in April 2006, and the results show that the necessity of the protection of whistle-blower was evaluated more important after the law enforcement. Other attitudes toward whistle-blowing, whistle-blowers, and whistle-blower protection laws were also discussed.