

# 不正行為認知者の人数と権威の強さ及び内部告発者への報復に対する罰則の有無が内部告発意図に及ぼす影響

津田 大希 (関西福祉科学大学 心理科学部, tamanitsuda@outlook.jp)

津田 恭充 (関西福祉科学大学 心理科学部, h-tsuda@tamateyama.ac.jp)

Intention to report wrongdoing: The role of the number of people aware of the wrongdoing, authority, and the presence of legal penalties for retaliation against whistleblowers

Daiki Tsuda (Department of Psychological Science, Kansai University of Welfare Sciences, Japan)

Hisamitsu Tsuda (Department of Psychological Science, Kansai University of Welfare Sciences, Japan)

## Abstract

In recent years, whistleblowing has uncovered several cases of wrongdoing committed by organizations and individuals in Japan. However, a survey by Japan's Consumer Affairs Agency (2016) showed that the prospect of retaliation inhibits people from whistleblowing. Although the Japanese government is considering establishing legal penalties for people who retaliate against whistleblowers research has yet to determine whether such penalties encourage whistleblowing in actuality. According to the social impact theory, diffusion of responsibility becomes more likely as more people recognize wrongdoing or when the wrongdoing is recognized by a strong authority figure. Previous studies have shown that when diffusion of responsibility occurs, individuals' intention to report wrongdoing is suppressed. However, previous research has not examined whether the presence of a strong authority figure inhibits whistleblowing intention. Using a hypothetical situation method, the present study examined whether the intention to report wrongdoing is influenced by the number of people who recognize the wrongdoing, the authority of those who recognize the wrongdoing, and the existence of legal penalties for retaliation against whistleblowers. Three hypotheses were formulated: (1) participants are more likely to report wrongdoing when there are legal penalties for retaliating against whistleblowers compared to when no such penalties exist; (2) participants are less likely to report wrongdoing when a strong authority figure (e.g., the manager from a head office) recognizes the wrongdoing, as opposed to someone with weak authority (e.g., a manager without decision-making power); (3) the intention of reporting whistleblowing does not depend on the number of people aware of the wrongdoing. A total of 226 university students participated in the study. 2 (the presence of legal penalties for retaliation against whistleblowers) × 2 (number of people who recognize wrongdoing) × 2 (authority of a boss who recognizes wrongdoing) analysis of variance (ANOVA) was conducted. The results showed that hypotheses 1 and 2 were supported, whereas hypothesis 3 was not. These findings suggest that whistleblowing will be encouraged when legal penalties exist against retaliation and when companies train managers to be aware of the influence of authority.

## Key words

whistleblowing, retaliation, legal penalty, diffusion of responsibility, authority

## 1. 問題

### 1.1 内部告発とは

内部告発とは、ある集団が規範として維持しているルールがより広い社会から見れば不適切なものである場合に集団内部の規範から逸脱して集団内部の規範の反社会性あるいは非社会性について社会全体に提起するものである (甲原, 2015)。内部告発には、行われている不正行為をやめさせるだけでなく、類似の組織不正の発生を抑止する効果がある (王・宮本・今野・宮本, 2013)。内部告発がきっかけで不正行為を行った組織や個人が制裁された事例として社会的に広く知られているものには、例えば 2000 年の三菱自動車工業のリコール隠し事件や 2007 年のミートホープ社の食肉偽装問題がある。

### 1.2 内部告発に関する認識と公益通報者保護法

企業帰属意識の変化や、公益や社会正義に対する人々の関心の高まりを背景に、近年の内部告発に対するイメージは全体的にポジティブなものへと変化してきている (櫻井, 2006)。労働者を対象に行われた消費者庁の調査 (2016) では、82.2 % の労働者が自分の同僚が内部告発することが望ましいと回答している。しかしながら、同調査では、自分自身が実際に内部告発するかどうかという質問に対しては、告発すると答えた割合は 57.0 % にとどまっていた。内部告発しない理由として「通報 (内部告発) しても改善される見込みがない (27.8 %)」、「自分とは無関係である (27.6 %)」、「解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある (24.8 %)」の 3 つが上位を占めていた。とりわけ「解雇や降格、減給、配置転換等の労務上の不利益取扱いを受けるおそれがある」という問題は法レベルで早急に解決する必要があるだろう。王 (2014) や Robinson, Robertson & Curtis (2012)、Mesmer-Magnus & Viswesvaran (2005) も、内部告発が困

難な理由として、告発したことによる不当な報復や扱いを挙げている。

このような不当な不利益から内部告発者を保護するための法律が世界各国で施行されており（消費者庁，2010）、国内では2006年に公益通報者保護法が施行されている。公益通報者保護法とは、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資すること（消費者庁，2015）を目的とした法律である。この法律の効果について、王（2009）は、公益通報者保護法の施行前後で内部告発に対する態度の比較を行った。その結果、法律施行後において公益通報者保護の必要性がより強く認識されていたことが明らかになった。しかし、同法の認知度は18.2%と2割にも満たない（消費者庁，2016）。また公益通報者保護法は公益通報者を保護するための法律であるにもかかわらず、内部告発者への解雇やパワハラ等の報復行為に対する法的罰則（刑事罰）が設けられていないのが現状である。

### 1.3 内部告発者への報復に対する罰則の有無が内部告発に及ぼす影響

前述したように、現在の公益通報者保護法には内部告発者への報復行為に対する法的罰則は存在しない。日本政府は公益通報者保護法の改正に関する議論を行ってきたが、2019年末の時点では改正は見送られている。しかし、労務上の不利益な取り扱いをうけることが内部告発をしない理由の第3位である（消費者庁，2016）ことを考慮すると、法改正により報復行為への罰則が加われば、内部告発に対する報復を受けるリスクが軽減されるため、内部告発が促進される可能性があるだろう。しかしながら、実際にこのような法改正が内部告発を促すかどうかを検討した数量的研究は存在しない。そこで本研究では、場面想定法を用いて、内部告発者への報復に対する法的罰則の有無が内部告発意図に及ぼす影響を検討する。

### 1.4 不正行為を認知している者の権威の強さが内部告発に及ぼす影響

吉田・寺口・釘原（2017）は、Latané（1981）の社会的インパクト理論（影響力の大きさは、影響源が持つ個人的影響力の強さ、影響源からの距離、影響源の数の3つの要因が掛け合わされたもの）における影響源の数が内部告発意図に与える影響を検討するために、不正行為認知人数を操作した。しかし、影響源からの距離と影響源の強度は操作されておらず、これらが内部告発意図に与える影響は明らかになっていない。とりわけ、内部告発場面では、上司などの権威（影響源の強度）を持つ人物が不正行為を認知していることがあり、それが内部告発に与える影響を検討することは重要である。権威とは「リーダーシップ、敬意または威信によって与えられる強い立場（Castelain, Bernard, Van der Henst & Mercier, 2016; 中道・大西・秦・山本, 2018)」のことであるが、権威を持つ人物が不正行為を認知し、それを看過している場合、

その権威者からの報復を恐れて内部告発は生じにくくなると考えられる。そこで本研究では、不正行為認知者の権威の強さを操作して、これが内部告発意図に及ぼす影響を検討する。

### 1.5 不正行為を認知している人数が内部告発に及ぼす影響

内部告発場面においても、不正行為を認知している人が多いほど、ひとりひとりの内部告発意図が下がる、すなわち責任の分散が生じる可能性がある。吉田他（2017）はこの問題について検討し、集団規範によって責任の分散の生じ方が変わることを示した。具体的には、内部告発をしようという集団規範が形成されている場合には責任の分散が生じるが、そうでない場合には責任の分散が生じないことを明らかにした。

本研究では、内部告発をしようという集団規範が形成されていない場面を設定する。吉田他（2017）にならえば、このような状況では、内部告発意図は不正行為を認知している人数の多寡に影響されないと考えられる。

### 1.6 本研究の目的と仮説

本研究の目的は、場面想定法を用いて、不正行為認知者の人数と権威の強さ及び内部告発者への報復に対する罰則の有無が内部告発の意図に及ぼす影響を検討することである。仮説は以下の3つである。

- 仮説1：内部告発者への報復に対する法的刑罰がある条件の方が条件よりも内部告発が促進される。
- 仮説2：権威の強い人物（本社から派遣された店長）が不正行為を認知している方が権威の弱い人物（雇われ店長）が不正行為を認知しているときよりも内部告発が抑制される。
- 仮説3：内部告発を行おうという集団規範が形成されていない状況では、内部告発意図は不正行為を認知している人数に影響されない。

## 2. 方法

### 2.1 対象者

大学生295名を対象に場面想定法による質問紙実験を行った。後述する操作チェック項目に対し適切に回答していなかった者を除外し、226名（男性114名、女性112名）を分析対象とした。

### 2.2 実験計画

2（内部告発者への報復に対する罰則：あり vs なし）× 2（不正行為認知人数：多い（8割）vs 少ない（2割））× 2（不正行為認知者の権威の強さ：強い（本社から派遣されている店長）vs 弱い（雇われ店長））の3要因参加者間計画であった。

2.3 実験手続き

心理学の授業の時間の一部を用いて集団形式で調査を行った。調査時に、本調査は内部告発に関する調査であること、回答は任意であり、辞退できることを説明した。

2.4 シナリオ設定

飲食チェーン店のアルバイトとして働いている中で、ある別の店員が客に提供する料理の食材を床に落とした。そこで店長が、その食材を捨てずに洗って使用する（食品衛生法に反する行為）よう指示し、食材を落とした店員はその指示通りにした。周囲の店員は一連の出来事について見て見ぬふりをしており、不正を告発しようとする動きはない。

上記のようなシナリオを提示し、内部告発者への報復に対する罰則の有無、不正行為を認知している人数、不正行為を認知している店長の権威の強さをそれぞれ操作した。具体的なシナリオと操作内容は付録に示した。

2.5 質問項目

操作チェック項目：実験参加者がシナリオを適切に理解しているかどうかをチェックするための操作チェック項目を4項目設けた。具体的には、不正行為を見ていた人数（2割・8割）、不正行為を見ていた人物（雇われ店長・本社から派遣された店長）とその権威（弱い・強い）、内部告発者への報復に対する罰則（あり・なし）をそれぞれ2件法で尋ねた。

内部告発意図：内部告発の意図を測定するために、吉田他（2017）にならって、「この状況において、あなたなら内部告発を行うと思いますか」という項目に対して、「1. 全く思わない」「2. ほとんど思わない」「3. あまり思わない」「4. 少し思う」「5. かなり思う」「6. 非常に思う」の6件法で回答を求めた。

3. 結果

3.1 操作チェック

4つの操作チェック項目に対し、誤ったものがひとつでもあった場合は以下の分析対象から除外した。その結果、226名が分析対象となった。

3.2 仮説の検証

はじめに、各条件の内部告発意図の平均得点および標準偏差を算出した（表1）。次に、2（内部告発者への報復に対する罰則：あり・なし）×2（不正行為認知者の人数：多い（8割）・少ない（2割））×2（不正行為認知者の権威の強さ：強い（本社から派遣されている店長）・弱い（雇われ店長））の実験参加者間3要因の分散分析を行った。

分析の結果、内部告発者への報復に対する罰則（ $F(1,218) = 5.38, p = 0.02, \eta^2 = .02$ ）、不正行為認知者の人数（ $F(1,218) = 5.27, p = 0.02, \eta^2 = .02$ ）、権威の強さ（ $F(1,218) = 4.83, p = 0.03, \eta^2 = .02$ ）の主効果が確認された。具体的には、罰則あり条件（ $M = 3.98, SD = 1.10$ ）のほうが罰則なし条件（ $M = 3.62, SD = 1.23$ ）よりも、不正行為の認知人数が多い条件（ $M = 3.97, SD = 1.08$ ）のほうが少

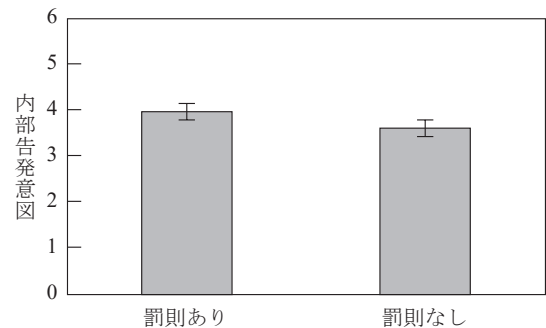


図1 法的罰則の有無の主効果

注：エラーバーは標準誤差。

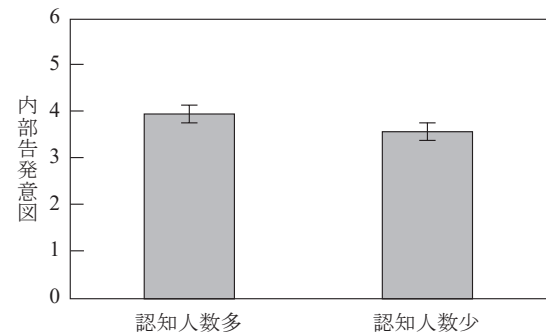


図2 不正行為認知人数の主効果

注：エラーバーは標準誤差。

表1：各条件の人数と内部告発意図の平均値および標準偏差

条件	平均	標準偏差	人数
認知人数多・権威強・罰則あり	4.09	1.01	32
認知人数多・権威強・罰則なし	3.77	1.25	26
認知人数多・権威弱・罰則あり	4.04	1.07	27
認知人数多・権威弱・罰則なし	3.94	0.95	35
認知人数少・権威強・罰則あり	3.57	0.92	23
認知人数少・権威強・罰則なし	3.03	1.27	29
認知人数少・権威弱・罰則あり	4.15	1.26	26
認知人数少・権威弱・罰則なし	3.68	1.22	28



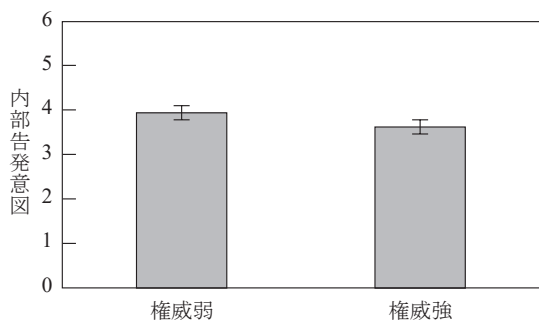


図3 不正行為認知者の権威の強さの主効果  
注：エラーバーは標準誤差。

ない条件 ( $M = 3.59, SD = 1.26$ ) よりも、不正行為認知者の権威が弱い条件 ( $M = 3.95, SD = 1.14$ ) のほうが強い条件 ( $M = 3.63, SD = 1.20$ ) よりも内部告発得点が高かった(図1～3)。

なお、交互作用はいずれもみられなかった。これらの結果は仮説1および仮説2を支持する一方で、仮説3を支持しないものであった。

## 4. 考察

### 4.1 仮説に関する考察

本研究の目的は、不正行為認知者の人数と権威の強さ及び内部告発者への報復に対する罰則の有無が内部告発の意図に及ぼす影響を検討することであった。分析の結果、仮説1および仮説2は支持された。

仮説1(内部告発者への報復に対する法的刑罰がある条件の方がない条件よりも内部告発が促進される)が支持されたことは、公益通報者保護法を改正し、内部告発者への報復に対して法的な罰則規定を設けることが、公益通報としての内部告発の促進に有益であることを示唆している。ただし、法律が改正されても、その認知度が低ければうまく活用されるとは考えにくい。実際に法改正が行われた際には、消費者庁(2016)の「公益通報者保護法を踏まえた内部通報制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン」等を企業の研修等を通じて周知していくことが重要である。また、内部告発者を保護することは企業にとっても良い結果をもたらすことや、それとは反対に内部告発者に対する不当な取り扱いを行うことは、長い目でみると企業にとって望ましくない結果をもたらすことなども伝えていく必要があるだろう。

仮説2(権威の強い人物(本社から派遣された店長)が不正行為を認知しているほうが、権威の弱い人物(雇われ店長)が不正行為を認知しているときよりも内部告発が抑制される)が支持されたことは、内部告発場面における内部告発者の意思決定に不正行為認知者の権威が影響を及ぼすこと示唆している。人の生命に関わる行為ですら権威者に服従して実行することもある(Milgram, 1963)ことから、権威者はその権威の行使には慎重である必要がある。企業は、管理職研修を利用して、部下への接し方や適切なコミュニケーションの方法、少数派の

意見にも耳を傾ける姿勢などを管理職に身につけてもらうことを奨励する必要がある。

吉田他(2017)とは異なり、仮説3(内部告発を行おうという集団規範が形成されていない状況では、内部告発意図は不正行為を認知している人数に影響されない)は支持されず、不正行為を認知している人数が多い場合のほうが少ない場合よりも内部告発意図が高かった。つまり、責任の分散とは反対の現象が確認された。多くの人が不正行為を認知している場合、内部告発が発覚したときに内部告発者が特定されるリスクが(少なくとも主観的には)低下するため、内部告発意図が高まるのかもしれない。もともと内部告発場面では責任の分散は生じにくいという主張(Robinson et al., 2012)もあり、内部告発場面で責任の分散が生じるのはかなり限定された状況である可能性がある。

本研究は個人属性との関連を想定していないが、個人属性と内部告発について、王他(2013)は性別や年齢層、学歴は有意な関連が見られない一方、転職が少なく、高収入であるほど内部告発されやすいことを示している。また、学歴が高いほど、内部告発の有益性や必要性を高く判断していることから、不利益な取り扱いを行った人物に対する法的罰則を設けることで、学歴の高い者は現在よりも有益性や必要性を高く認知し、告発する可能性が考えられるだろう。

### 4.2 不正行為を予防するために

内部告発がきっかけで不正行為が明るみに出た場合、制裁が与えられることによって同様の不正行為が抑制される。しかし、それは同時に組織や企業に損害を与え、内部告発を行った者にも心理的ダメージを与えうる。その意味では、制裁への脅威に基づく不正行為の抑制よりも、組織の倫理風土に基づく不正行為の抑制のほうが重要である。

組織の倫理風土とは「組織内の人々によって共有された倫理的な慣行と手続きに関する認識(Victor & Cullen, 1988)」「組織内で共有され、優勢な価値観、規範、態度、行動(Arnaud, 2010)」のことで、コールバーグ(Lawrence Kohlberg)の道徳発達理論を組織に展開したものである。

組織の倫理風土と不正行為の関連について、中野・山田・福永(2019)は、組織の中で自己利益を優先するような倫理風土では非倫理的行為が助長され、原則や規則の遵守を基盤に他者への配慮まで考慮できる倫理風土では非倫理的行為が抑制される傾向を示している。今後は、内部告発研究に倫理風土という概念を取り入れることで、どのような倫理風土が内部告発を促すのかを明らかにできるかもしれない。

## 5. 今後の課題

本研究では場面想定法を用いた。場面想定法には、現実には実験が不可能な状況や倫理的に実験が難しい状況も仮想的に検証できるという利点がある。本研究では、内部告発者への報復行為に対する法的罰則の効果を検証

したが、このような実際には実施されていない政策や法律の効果を予備的に検証するためには場面想定法は一定の有用性をもつと思われる。加えて、実験的手法より、多くの参加者を集めることで、データの信頼性を高めることが可能になる。ただし、内部告発をするかどうかの意図は必ずしも実際の内部告発行為を反映するとは限らない (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005)。つまり、告発しようとする意図を持っていたとしても、実際に行動に結びつくかどうかは別問題ということである。また、自分と無関係の場面についての仮想の問いである場合と、自分が直面している現実的な場面では、回答傾向が大きく異なる可能性がある (長谷川, 2015) ことから、意図自体も現実場面と異なることも考えられる。したがって、場面想定法は生態学的妥当性に欠けるおそれがある。そこで場面想定法以外の実験や、倫理に許される範囲内で、実在の組織や企業を対象とした社会実験も視野に入れて、場面想定法よりも生態学的妥当性を高めた検討が望まれる。場面想定法を用いた実験を行う場合、本研究のように、単一のシナリオのみを用いた場合、得られた結果は状況特異的で一般化できない。本研究の結果を一般化するためには、同様の研究を他の集団で行うこと、あるいは、他の状況を想定したシナリオを用いて検討することが必要であろう。

#### 引用文献

- Arnaud, A. (2010). Conceptualizing and measuring ethical climate: Development and validation of the ethical climate index. *Business & Society*, 49, 345-358.
- Castelain, T., Bernard, S., Van der Henst, J.-B., & Mercier, H. (2016). The influence of power and reason on young Maya children's endorsement of testimony. *Developmental Science*, 19, 957-966.
- 長谷川芳典 (2015). 選択行動の実証的研究における5つの課題. 岡山大学文学部紀要, 63, 11-30.
- 甲原定房 (2015). 人間関係、被害の深刻さ、通報先が whistle-blowing 行動に与える効果. 山口県立大学学術情報, 8, 51-57.
- Latané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36, 343-356.
- Mesmer-Magnus, J. & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62, 277-297.
- Milgram, S. (1963). Behavioral study of obedience. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67, 371-378.
- 中道直子・大西麻実・秦優美子・山本綾夏 (2019). 未知の動物に対する幼児の実在性判断に与える情報提供者の権威の影響. 日本女子体育大学紀要, 49, 39-44.
- 中野千秋・山田敏行・福永昌彦 (2019). 非倫理的行為と組織の倫理風土. 麗澤大学企業倫理研究センター, 1-38.
- Robinson, S. N., Robertson, J. C., & Curtis, M. B. (2012). The effects of contextual and wrongdoing attributes on organizational employees' whistle-blowing intentions following fraud. *Journal of Business Ethics*, 106, 213-227.
- 櫻井稔 (2006). 内部告発と公益通報—会社のためか、社会のためか—. 中央公論新社.
- 消費者庁 (2010). 諸外国の公益通報者保護法をめぐる立法・裁判例等に関する動向調査. [https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/investigation/pdf/chosa\\_kenkyu\\_chosa\\_160815\\_0001.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/investigation/pdf/chosa_kenkyu_chosa_160815_0001.pdf). (2019.10.3 閲覧)
- 消費者庁 (2015). 公益通報者保護法の概要. [https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/improvement/pdf/150616\\_siryu4.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/improvement/pdf/150616_siryu4.pdf). (2019.10.3 閲覧)
- 消費者庁 (2016). 平成28年度労働者における公益通報者保護制度に関する意識等のインターネット調査. [https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer\\_system/whistleblower\\_protection\\_system/research/investigation/pdf/chosa\\_kenkyu\\_chosa\\_170104\\_0003.pdf](https://www.caa.go.jp/policies/policy/consumer_system/whistleblower_protection_system/research/investigation/pdf/chosa_kenkyu_chosa_170104_0003.pdf). (2019.10.3 閲覧)
- 消費者庁 (2018). 公益通報者保護法を踏まえた内部告発制度の整備・運用に関する民間事業者向けガイドライン. [https://www.cao.go.jp/consumer/kabusoshiki/koueki/doc/010\\_180223\\_sankou1.pdf](https://www.cao.go.jp/consumer/kabusoshiki/koueki/doc/010_180223_sankou1.pdf). (2019.10.3 閲覧)
- Victor, B. & Cullen, J. B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.
- 王晋民 (2009). 内部告発に対する有識者の態度—公益通報者保護法施行前後の比較—. 千葉科学大学紀要, 2, 9-17.
- 王晋民 (2014). 内部告発者が評価されているか—内部告発者に対する顕在的態度と潜在的態度の比較—. 千葉科学大学紀要, 7, 25-30.
- 王晋民・宮本聡介・今野祐之・宮本浩一 (2013). 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.
- 吉田翔・寺口司・釘原直樹 (2017). 内部告発の抑制要因の検討—被害者の深刻度と集団規範が内部告発に及ぼす影響—. 対人社会心理学研究, 17, 61-68.

#### 付録

あなたはある飲食チェーン店でアルバイトをしています。その店で、ある店員がお客様に提供する料理の食材を床に落とした後、捨てずに洗ってそのままお客様の料理として使用する場面を見かけました。この行為はお客様の体調を崩す可能性があり、食品衛生法に反する行為です。本社から派遣された強い権力を持つ店長（アルバイトで雇われているだけの権力の弱い店長）も含めて、店員の8割（2割）がこの行為を認知しています。店員が食材を落とした時、この店長は「食材を捨てるのはもったいない。洗って使えばよい」と発言し、店員はその通りにしました。周りは見てみぬふり状態で、不正を告発しようとする動きは見られません。

以上の状況をよく読んで、この出来事を内部告発するかどうかについて考えてください。なお、内部告発をしたことへの報復（無視、いじめ、解雇など）に対しての法的罰則はあります（ありません）。例えば、内部告発をしたことを理由にいじめや従業員を解雇すると、雇い主は法的に罰せられます（いじめや従業員を解雇しても、雇い主は法的に罰せられません）。

注：「本社から派遣された強い権力を持つ店長（アルバイトで雇われているだけの権力の弱い店長）」は不正行為認知者の権威の強さ、「8割(2割)」は不正行為認知人数、「法的罰則はあります（ありません）」および「いじめや従業員を解雇すると、雇い主は法的に罰せられます（いじめや従業員を解雇しても、雇い主は法的に罰せられません）」は内部告発への報復行為に対する罰則の有無を表す。

(受稿：2020年1月20日 受理：2020年2月10日)