

Title	内部告発と組織の不本意な関係論
Sub Title	The unwilling related argument which whistle-blowing and organization
Author	麻生, 利勝(Aso, Toshikatsu)
Publisher	慶應義塾大学大学院法務研究科
Publication year	2008
Jtitle	慶應法学 (Keio law journal). No.11 (2008. 12) ,p.209- 241
JaLC DOI	
Abstract	
Notes	慶應義塾創立154年記念号上巻 論説
Genre	Departmental Bulletin Paper
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AA1203413X-20081225-0209

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

内部告発と組織との不本意な関係論

麻 生 利 勝

基本的視座

第一 社会構造と組織循環論

一 国家等の組織的位相

二 組織の循環原理

三 組織循環過程における構成員の特徴的行動原理

四 組織循環力

第二 内部告発の比較法的概観

一 諸外国における内部告発

二 内部告発と不祥事の背景

第三 内部告発と組織との不本意な関係

一 組織の自浄機能喪失と法的課題

二 企業不祥事の民事法的視点

三 個人と組織の関係

四 内部告発と組織との不本意な関係

総括

基本的視座

一 今日の組織的不祥事の大半は、内部告発により露見していると思われる。内部告発に関する現代的な疑問は、なぜ、この時期に増加しているのか、内部告発はその対象となる組織の正常化を促進するか、それとも組織崩壊を誘導するか、さらには告発者の立場として内部告発は人の絆を強固にするのか破壊するのかなどである。これらの疑問に対して、「内部告発は自浄機能を失った組織の隠れた不正を糾す。故に、内部告発者は正義を実現する倫理的行動を取る者として評価され、法的に保護されるべきである。」といっても、この疑問を完全には解決できない¹⁾。

内部告発を受けた多くの組織は、それまで少なからず社会的貢献という長年の実績を有していながら、その不祥事が喧伝されることにより社会的貢献は水泡に帰し、組織の存続基礎を失い衰退もしくは崩壊の危機に直面する。組織が消滅すれば、組織構成員は経済的基盤を失い構成員並びにその家族が路頭に迷う。組織の崩壊がなくても、内部告発者は組織内に止まることが難しくなり、生活基盤を失い長年培われてきた人間関係から脱落する。内部告発は、組織並びに個人を活かすために行われ、正義に適った行為のはずなのに、組織にとっては不本意な影響を受け、結果として双方を壊滅的な状況に追い込む逆な結果をもたらしかねない。内部告発は本質的に組織に対する劇薬的な「副作用」を内包している。対処を誤ると組織の存続と発展が危機的状況に陥るからである。

組織は、この現代的危機を乗り越え存続と発展を維持するために、副作用を覚悟して内部告発という薬剤を服用するに至る前に自浄機能を回復させねばならない。万が一にも、この薬剤を服用せざるを得ない場合には、内部告発の副作用を最小限にとどめる為の服用時機と量並びに副作用防止に関する処方箋を精読して遵守する必要がある。また、その処方箋は、組織に対する副作用のみならず、組織の構成員に対する倫理観や価値観並びにその生育土壤等を含む文化の違いに配慮したものでなければならない。不祥事に蓋をして隠蔽することなく、告発者を憎み報復せず理性的な対処が必要である。

そこで、組織とその構成員が自覚すべき組織構造並びに循環論につき論究し、この視点から組織の構造的特質を抽出する。次いで、内部告発の歴史的な比較論を概観し、内部告発の目的と要件並びにその功罪を考察する。その上で、内部告発の有意性を組織再生に活かす方向を示唆する。内部告発と組織との不本意な関係は、組織の中でも会社組織に典型的な事象として見られるが、会社以

1) これまで禁止規範を中核とする法律論的視点から組織と内部告発との関係を論じたものは散見するが、組織の不祥事を事前に抑止する機能において、必ずしも優れた唯一の視点ではないと解されることから、本論では必要最小限度にとどめる。また、組織の定義や分類など組織社会学の視点から掘り下げる手法も内部告発との関わりに焦点を絞って論証する。

外の国や自治体並びに地域や家庭等の組織において基本的には同一に考えることが可能である。

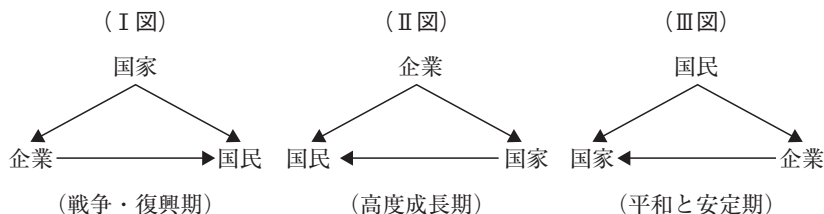
二 内部告発の現代的意味は、暴かれた組織の卑劣な不祥事を見る限り、経営倫理の欠片もなく、組織の自浄能力喪失を明らかにしていることである。食料や自動車等に関連した不祥事は、内部告発による暴露がなければ人の生命・身体・財産に対する被害は甚大となり、組織活動の広範かつ量的拡大のために、社会的悪影響は計り知れないものがある。その限りにおいては、組織に対する内部告発は賞賛されても批判される謂われがないように思える。被内部告発組織の果たしてきた社会的機能は、他の或いは新たな組織がそれにとって代わることから社会的損失はないとも言える。果たしてそうであろうか。組織は本質的に「存続と発展」を目的とする。組織構成員は、存続と発展する組織に依拠して社会活動並びに私生活を行う。組織と組織構成員を結びつける接着剤は「相互の信頼と期待」である。この視点を無視した組織と内部告発との関係論は有意性においてきわめて疑問である。これまでの組織は、内部告発者が存在するところを想定した運営・管理システムを構築してきたとはいえず、また必要性も認識されていなかった。従って、内部告発者は、告発が正当な権利として法的な保護を受けてこなかったものと理解できる。現時点での組織には、内部告発を契機として、相互不信と期待感喪失が充満し組織内の人心離反し、告発者は不当に職を奪われるという最悪の混乱が生じている所以である。

第一 社会構造と組織循環論

一 国家等の組織的位相

1 社会構造と組織的位相図

社会構造は、国家と組織（代表的に企業を想定する）並びに国民の相関関係で把握すると下記の位相図が描ける。



註：中央に位置するのは、その時代における社会的価値の中心的主体を、矢印は、主体の意向を働きかける先を意味している。

Ⅰ図は、戦時または復興期に見られる位相図である。国家が社会構造の中心の主体として位置し、企業と国民は国家の描くシナリオに従って行動する。企業は国家の支援を受けて国民に働きかける。内部告発は起こりにくい環境にある。

Ⅱ図では、高度経済成長時期に見られる企業中心の社会構造をなす。国家も国民も企業成長を目標とした行動を優先させ、国家は企業への協力を国民に求める。内部告発は起きにくく、起きても右肩上がりの成長経済の影響で目の目を見ることが少ない環境にある。内部告発の社会的必要性が少ないからである。

Ⅲ図は、現代社会の実態を示しているもので、国民が社会の中核的主体となって社会構造の頂点に位置し、国家と企業は国民のために行動することが求められる。企業は国家に対して国民のためにという切り札で協力を求める。国家は、国民の不利益を最大限に排除することに奔走し、国民の利益優先を企業に対して要請する。国民は、自己に不利益と判断すれば、認知した企業等組織の不祥事を告発し、不利益を利益に変えようとする傾向が多く見られる²⁾。

2) 国民は、個人なのか集団なのか、論者により都合良く使い分けされている。内部告発と組織の不本意な関係として国民を理解するには、民主主義政治の枠組みからはみ出すことはできない。民主主義政治は国民の総意に基づき運営され则认为られているが、その総意自体が実在するものではなく、多数決の原理により総意と見なすと擬製したものにすぎない。そこに総意からはずれた個人の意思が潜在していて、総意による組織活動への不協和音を形成する。ここに内部告発の土壌が醸成される。この経緯を理解できなければ、内部告発を総意の異端者として憎み排斥する感情的な組織的雰囲気が顕著になりやすい。

2 社会構造と内部告発

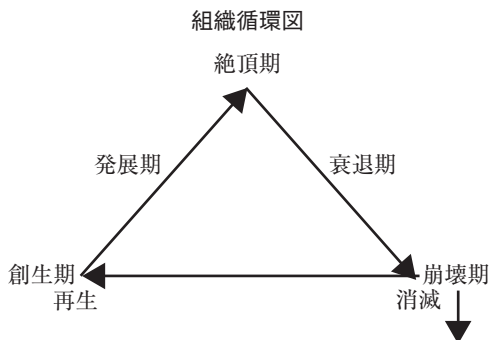
社会構造における各位相は、政治的戦略の要となり、富の配分基準に大きな影響を与える。また、関係者間の紛争解決に際しての法的優先基準を決める重要な要素となる。後述する社会構成員における意識的特徴と併せて論証すれば、現代社会の複雑な事象を読み解ける鍵を知ることができる。

内部告発を論究する場合、社会構造の違いを無視することはできない。国家や企業が社会構造として有意性を維持している時代では、国民の組織内地位が弱く、組織の発展が優先されるために個人の告発行為は余り期待できない。国民が社会構造における法的優先基準の中心となった現代社会では、国民は個人として、国家や企業の不祥事に率直な反応を示しやすく、内部告発は増加する。その背景に、国家と企業が社会的構造の中心をなして長く時間が経過すると、組織自体が自浄能力を喪失し衰退ないし崩壊過程を辿ることを回避できないことがある。これは組織循環の原理から証明できる組織の在りようである。

二 組織の循環原理

1 組織循環図

全ての組織は栄枯盛衰を繰り返す。以下の組織循環図は、歴史的な組織の栄枯盛衰から象徴的に描いたものであり、改めて証明する必要のないものである。創生期から発展期を経て絶頂期に達するとその瞬間から衰退が始まり、やがて当該組織は崩壊期に至り、再生するか消滅することになる。我が国のみならず国史や企業史は、その組織的循環史でもある。組織は、時代的背景と組織構成員の力量により、循環速度に遅速はあるものの循環自体を拒否することは不可能である。組織におけるトップの交代や組織の活動自体の変更により組織循環を拒否できるように思えるのは、錯覚にすぎない。



2 組織循環の原理

① 不可避の循環

組織の循環は、いかなる組織においても不可避的である。永久に発展することはできない。組織構成員の交代、特に指導者層の交代などで循環速度に遅速の差が出るために、組織は永続した繁栄を続けうると錯覚されるが、その例を過去に見いだすことができない。

② 不可逆の循環

組織の循環は、不可逆的である。創生期から発展期を経て絶頂期に達するまでは順調に見える。組織が、絶頂期に達すると衰退が開始する。これを逆に発展期に振り返らせようとしてもそれはできない。トップの交代等で発展を持続できると考えるのは、組織の一時的変化を持続的発展と錯覚するからである。

③ 循環速度制御

組織循環は不可逆的ではあるが、組織構成員がその循環速度を意図的に制御することは一定の制限があるものの可能である。一般的には、発展期にある組織はその循環速度を速める方向に制御される。衰退期における循環速度は、可能な限り遅くする傾向にある。衰退期における循環速度の制御が外形的に発展期の振り返きの感を呈することがあるため、組織循環が不可逆的ではないと錯覚される。組織構成員が、組織循環原理に気付かずに居る場合には、発展と衰退は原則的に同速度で推移する。

④ 再生と消滅

崩壊期の終焉に至ると、組織は再生か消滅かの選択を迫られる。昨今の会社におけるM&Aや分社化はその延長線上で採用される組織改革と理解できる。組織改革が旧組織の発展を早めるか或いは衰退速度を遅くするか、それとも旧組織を消滅させて新たな組織を誕生させるかは、組織と構成員の意識を検証する必要がある。それにしても固有の組織が衰退期にあるとき、その組織は生き返ることができず、組織の崩壊期を経て再生か消滅となる。再生か消滅する組織をM&Aとして取り込むことは、新たな組織の創生と解する。

以上の組織循環論は、絶対計算で数値化できると考えられる。内部告発は、組織のどの循環過程で起きやすいか、後述する組織構造論における構成員意識の行動力は内部告発に如何に作用するか、組織循環の方向と速度は、などいずれも数値化して可視化できるが、別稿に譲り、ここでは創生期から発展期に、構成員の一体的意識が醸成されるので、内部告発は起きにくく、絶頂期から衰退期に至ると、組織内における個人的不満が高まり、内部告発が起きやすくなる傾向があることを指摘するに止める。

三 組織循環過程における構成員の特徴的行動原理

1 特徴的行動原理

組織構成員の行動にみられる意識の特徴としては、創生期に「信頼と不安」、発展期には「誇りと驕り」、絶頂期においては「好嫌と選別」、衰退期には「不信と離反」が顕著に見られる。意識の特徴は、あくまでも象徴的なものであり、大半の組織構成員にその意識が現れていれば、組織循環のいかなる過程に位置するかを理解できる。リトマス試験紙のように、科学的に明確な特徴として把握できるものではないが、組織の指導者層の言動並びに次の組織構造と価値基準の特徴を総合して検証すれば、限りなくリトマス試験紙の判定に近づくことが可能である。

2 組織循環過程に対応する価値基準

創生期・崩壊期（再生か消滅）の構造

① 盤形構造をなし、指導者も被指導者が混在していて意識的には同一レベルにいる。上下の格差は少なく、協同的關係が見られる。

② 形的価値基準は「善悪」が象徴的であり、正義か悪、適法か違法かが関心の中心になる。組織の成長と構成員の利害が一致する。告発は発生しにくい状況にある。

③ 面的価値基準は「忍辱」が中心的基準をしめる。屈辱に耐え、恥を忍びバネにすることで、創生期を乗り切り発展期への移行を全員が希求するからである。失敗の原因や責任を他者に押しつける傾向は見られない。

発展期的構造

① 筒型構造を形成し、指導者と被指導者の区分が明確になっていくが、未だ、上命下服が徹底されていない。

② 形的価値基準は「損得」感情が蔓延り、功利主義が蔓延して個人の幸福感までを浸食し、結果主義が普遍化する。ここでも内部告発が生じる土壌は育成されていない。

③ 面的価値基準としては「精進」が重視され、こつこつと努力することへの価値観が高まる。失敗は自己責任として真摯に反省する傾向にある。

絶頂期的構造

① 角錐型構造が形成される。構成員の分限が整流化され、秩序安定化を求める傾向が強まる。

② 形的価値基準としては「好嫌」派が勢力を増し、心情的差別化、倫理・道德の退廃が進む。内部告発の動機が増幅される傾向にある。

③ 面的価値基準には「禪定」が重視され、精神の集中による真理の探究が評価される。悪を見て見ぬふりをすることが苦痛に思えるようになる。

衰退期的構造

- ① 錐型構造が形成され、構成員の分限・秩序の紊乱による相互侵害が惹起させる。
- ② 形的価値基準としては「真偽」が問われ、相互に信か不信か、本物か偽物かが重要視される。内部告発が頻繁に発生し、組織崩壊の引き金となる。
- ③ 内面的価値基準は「正誤」が尊重され、虚言・不正隠蔽の排除が強調される。内部告発は威力を増し、マスコミの関心と呼び、世人からの喝采を受け、いっそうの内部告発を扇動する環境ができる。

3 組織構造と内外価値基準の関係

組織構造の前記四形態は構成員の分限と意識的特徴を具現化したものである。

外形的価値基準は組織構成員の外面的心理における中核を表現したものである。

この基準は組織変遷の如何なる過程かを判別するメルクマールでもある。構成員の形的言動の多く（過半数のもの）が、如何なる外形的価値基準に準拠しているかを知れば、該組織がどの過程にあるか判別できる。

内面的価値基準は組織構成員の内面的心理における中核を表現したものである。

構成員の属する組織の歴史的・文化的影響を受けて各人に具有される価値基準である。その意味では、家庭並びに社会的教育の功罪として検討の対象にされるべきであろう。一般的にその功罪は人の社会的活動期間に対応して50年のスパンで変容ないし修正されることになる。戦後の60年における教育の功罪はこれから同じ時間をかけて修正されることになる。

四 組織循環力

1 循環力の源泉

① 行動原理の時間差と捻れ

構成員の言動は組織外から分析評価すると外形的価値基準に従っているように見えるが、構成員個人としての言動を内面的且つ個人的に分析評価すると、内面的価値基準に従っているように見える。しかも、価値基準は内外の両面において常に調整がとれるものでなく、いわゆる心の葛藤として人の言動に常時影響を与え続けている。換言すれば、構成員には価値基準における内面と外形との捻れ、これを「価値観の捻れ」といって、人間の誰にでも常に存在する。外面と本音のずれに酷似している。

外形的価値基準は組織変遷の速度に比例して移行する部分と、それに遅れて移行する部分とがあり、内面的価値基準の言動への影響においても同様に、同一価値基準に「時間差」が存在する。この時間差は価値観の捻れに質量ともに大きく関与する。

組織変遷と価値基準の移行関係における重要な原理は、「価値観の捻れが構成員の行動における動機となり、組織変遷の循環をもたらし根源的エネルギー」となることである³⁾。

② 再生と消滅の決定

組織循環の結果として、組織が衰退期を経て消滅するか、再生するかは、以下の項目の検証結果により決定される。

- イ いかなる循環過程に在るかの自覚の有無
- ロ 創生期の目的意識の存否（組織の理念的な社会的機能への自覚の有無）
- ハ 組織指導者の有無（創立指導者と新規指導者）
- ニ 崩壊期における再生規模の適正の可否（小集団化と意識共有）
- ホ 再生資本調達の可否（小資金か大規模資本による再生か）
- ヘ ステークホルダーの支援の有無（社会的期待の高低）
- ト 発展期以降における組織的社会機能の有無（形成された社会的機能）

2 社会的構造と構成員の意識構造

① 規範と組織の関係

国家を頂点として多くの組織は、次項②におけるバランス図を参考にして述べると、ルール化社会に軸足を置いているため、左に傾斜している。伝承主体の芸術組織や家族との組織は、非ルール化社会に軸足を置き、右側に傾斜する。しかし、いずれの組織も置く軸足の違いがあっても両社会に属していることは否定できない。組織構成員は、自ら属している組織の違いから両社会の影響を受けることになる。「日常的活動が、いずれの社会での時間が長いか短いかの違いにより、組織構成員の行動原理に違いが現れる。公務員や大企業の社員は、ルール化社会での活動が日常的に長く、主婦や芸術家並びに職人的な個人は、非ルール化社会での日常活動が長くなる。

この社会構造の本質的特徴・相違を理解できれば、組織並びに組織構成員の行動原理は、ルール化社会と非ルール化社会の両域でのバランスに理想的目標のあることを知ることができる。組織並びに組織構成員の規範遵守は、このバランス感覚に基盤をおくべきである。いずれかに偏頗した規範を強要すれば、歪な規範意識を増長させ社会的秩序の維持は困難になる。内部告発は、このバ

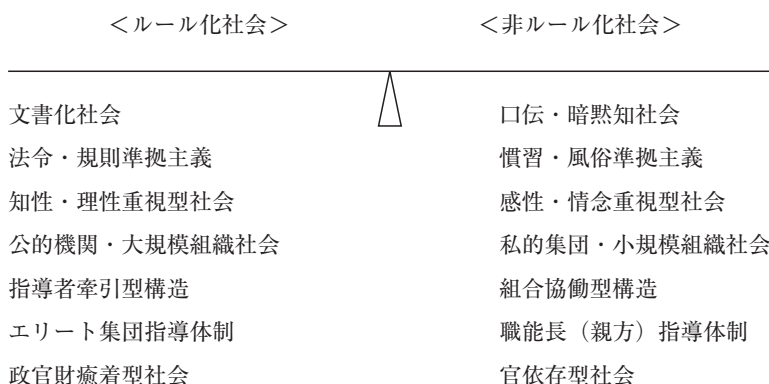
3)「価値観の捻れ」における四つの循環過程で軟着陸・穏やかな移行を行うキーワードは、第Ⅰ過程では、慈愛（母が一人子のために自らの命さえも犠牲にする慈しみ）、第Ⅱ過程では、平等（人は生まれながらにして聖者たるにあらず）、第Ⅲ過程では、孤独（頼りにすべきは自己・会者定離）、第Ⅳ過程では、自利自他（自己抑制による他者への利こそ人生の喜び）である。「価値観の捻れ」を利用してできるだけ穏やかに次の過程へ移行させることで革命的動きを抑制し、個人としての「よりよき、より高き人格」の完成を目指すことが重要である。内部告発は、一種の組織循環力を形成する。衰退過程にある組織は、不可逆的であるだけに、内部告発が組織の衰退速度を速めて崩壊に導き、再生過程へ誘導する効果を持つ。崩壊の副作用と再生の効能との比較検討が必要になる。組織変遷を恐れず、組織の現在置かれている過程を正確に認知し、次の過程へ向かっての最善の努力をすべきである。その過程での内部告発の必要性和手法の検証が必要になる。よく言われるところの「生者必滅」、だが、「禍福は藁える縄のごとし」、或いは「雪が解けて水になる」ことも間違いではないが、「雪が解けて春になる」ことも真理である。両者の正しさを知り調和させる教えが大切である。

ランスが崩壊している時代に顕著に表れる現象である。

現代社会は、ルール化社会に傾斜した規範を構築しこれを強要している嫌いがある。改めて非ルール化社会の伝統的な規範意識の醸成と維持に努め、そのバランスを維持することが必要である。内部告発は、アンバランスが回復すれば、自ら減少する。

② ルール化社会と非ルール化社会

社会領域のバランス図



人の生活の場としての社会には、準拠すべきルールが文書化されたルール化社会と口伝や暗黙知により文書化に馴染まない非ルール化社会が存在する。ルール化社会は、システム化された組織中心の社会で、立法・行政・司法など国や自治体組織や大規模会社の組織とこれに属する人々が主として占めている。非ルール化社会は、個人としての私生活領域であり、信念や情熱で生きる個人と、これらによる影響が強い家庭と芸術や趣味の世界で重視される伝統・慣習に従って歴史的に伝承される個人的集団が存在していてルールやシステム化に馴染にくい感性や情念の社会領域である⁴⁾。

ルール化社会は、その組織の構成員が保有する情報を相互にまた縦横に、しかも、速やかに伝達し、かつそれらを確実に伝えるために文字化することがで

きる「文書化社会」である。この社会では情報伝達能力並びに情報理解能力としての知的能力が重視され、組織内には過去の見解や先例を判断基準とする先例尊重主義が定着している。意思決定や行為の基準は、公的目的並びに公務の公開制及び意思決定経過の透明性の要請などから、法令によって定められた明示的な「法的正義」である。近時では、不作為の違法性論が多く見られ、必ずしも明示的な法的正義違反だけでなく、法令の目的・趣旨から「法的正義」（潜在的法的正義と呼ぶことができる）を導く傾向がある。文書化社会は法令を根拠とした法的正義に象徴され、法的正義に適った所為の遵守・奨励並びに法的正義に反する所為に対しての是正措置が整備されている。法的正義に反するものは法令違反として拒否され、断罪される。当然のように、この社会では、法令の解釈や執行に長けたエリートが誕生し重宝される。内部告発は、ルール化社会における不祥事を糺すことを目的としているだけに、この社会でのコンセンサスとして内部告発が組織の自浄機能を有効にするスイッチになり得る。

非ルール化社会は、個人が保有する情報の伝達を、歴史的に個人的理由や伝統・慣習に従って行う。個人的能力と場所的特質や時間的差異等の事情によりその成果に相違が起きる。また、伝達情報は、情報を受ける個人としても理解力や経験の度合いが異なるので、途中で変容或いは誤解などが生じる。正確に伝達されないために、時には予期しない結果を生み、伝達情報の価値を超えた新事象をもたらす。情報の伝達の目的を超えた価値の創造がしばしば見られるのもこの社会領域の特徴である。文字を介さない私的情報の伝達は、口伝社会であり、以心伝心で継承されることもあるが、そのことは必ずしも保障されない「非文書化社会」である。この社会では、継承当事者相互間の信頼関係が重

-
- 4) 法曹は、主としてルール化社会で社会的活動を行う。しかし、法曹といえども非ルール化社会における私生活領域を失ってはいない。法曹は、法令に準拠しながら歴史的に伝承されてきた伝統的価値観や慣習によって培われた普遍的価値観としての「仁愛」を人格にまで高めた黙示的規範に従うべきである。この両領域における特徴的相違は、情報（伝達すべき事実や構成員の命令・指示する意思を含む）の継承手段・方法の違い並びに伝達時間差、及びその反射的效果として不正な継承手段と不当な伝達時間に対する法的制裁の有無である。

視される。伝承内容によっては、個人的適用能力の有無やそれに比例した時間が必要となる。直接に接触する場合、時には共同生活を行うなど当事者間に密接な協働関係が不可欠となる。継承者の人柄や経験と技量が、何よりも伝承者としての信念と情熱が、尊重される。歴史的に伝承を受ける者には意気込みや真剣さなどの情念が必要となる。この情念の社会、即ち非ルール化社会では、国民の道としての仁と、国民の繋がりで必然的に発生する愛、即ち「仁愛」が国民の行動枠組みを形成する。仁愛が国民の平均的人格にまで高められると、非ルール化社会における默示的規範としての倫理が確立する。内部告発は、人の絆を破壊してもなお不可欠と確信されない限り行われない傾向がある。勿論、人の日常的活動は、ルール化社会に位置する組織内の法令遵守活動と非ルール化社会における情念や感性に満ちた私的活動とを併せ持つために、いずれの社会領域での内部告発かでその内容や手法に相違が生じる。

③ 法的規範と默示的規範のバランス崩壊

法令はルール化社会の法的規範であり、倫理は非ルール化社会の默示的規範である。両者は人の行為規範であることに於いて同質である。その実現事象が異なり、違反行為に対する強制（法的制裁）の有無に差異があるのみである。組織人であっても、「法令に準拠し倫理に適う言動を取るべきである。」ことには疑いの余地はない。問題は両者のバランスである。法令に準拠することのみに意欲的で、倫理に比重を置かない組織人であってはならない。「逆もまた真なり」である。

ルール化社会の法的正義が非ルール化社会の倫理の領域に入り込みすぎると、社会の全体的発展や秩序は一時的に維持しやすくなるが、それに比例して個人の倫理観が喪失する。多くの人々が、官依存症候群・他人依存症候群などに罹患して、非ルール化社会における倫理的言動が期待できず、人間関係は至る所で混乱する⁵⁾。内部告発は、組織の栄枯盛衰に強い影響を与えるばかりでなく、国家レベルにおいてこうした社会領域におけるアンバランスを是正する効果を持つことを忘れてはならない⁶⁾。

内部告発により、現状を一層混乱に導き種々の社会的状況をどん底に導けれ

ば、どん底からの再生が早期にかつ確実に可能となる。軟着陸させる改革の緩和策は、途中で妨害や障害にて一層改革が遅れることになる。しかし、政治や経済などの社会情勢を急激に変化させると、革命的混乱が予想されるので、平和主義の現代国家ではアレルギー反応が起きるに違いない。衰退速度を適宜調整し、衰退により受ける種々の弊害に対して、十分な合目的な救済を図る必要がある。内部告発がその意味で告発者にも社会的配慮が求められる。それでも人に優しい改革ではなく、人に厳しい改革でなければ現状を変革できない⁷⁾。

④ 内部告発と個人情報保護法との関係

内部告発は、企業内の機密事項に、或いは企業構成員の個人に関連する情報を公開するに等しい影響を与える場合がある。個人情報の保護法制は、1973年

-
- 5) ルール化社会におけるエリートが、法的正義に合った諸政策を実施し、戦後の我が国を牽引して見事な復興を遂げた。このこと自体は高く評価されるべきであり、小さな政府を提唱する者も忘れてはならない事実である。ただ、その結果としての、非ルール化社会の倫理が軽視乃至は無視され、法的規範と倫理（黙示的規範）のバランスを大きく崩している事実から目を背けてはならない。現代社会では、国民がルール化社会のエリートの意思と過去の行為を高く評価し過ぎ、或いは該エリート自身が、今日なお自意識過剰な状況にとどまっている。昨今の社会的秩序の乱れ並びに家庭や学校・地域における秩序の崩壊は、ルール化社会におけるエリート偏重から必然的に発生したものといえる。
 - 6) 法的規範と黙示的規範のバランスを回復させる一つの処方箋は、ルール化社会における公的組織の縮減と地方分権による地域中心の社会システムの構築である。例えば、法曹の養成は最高裁判所の統括的な管理システムを維持しながら、司法試験を弁護士資格試験に変更し、まずは弁護士会での研修と実務を経験させる。試験合格年齢が若いだけでは、優秀な裁判官は育たない。裁判官や検察官は弁護士経験5年以上或いは各種専門職域における専門家経験10年以上などの経験的制約が必要である。その後、裁判官は裁判所に、検察官は検察庁に、それぞれ採用試験と採用後の研修を委ねる。これにより、更に広域な人材開発と誘因が実現し司法への国民の信頼は深まる。また、地域弁護士会での弁護士採用試験で、弁護士過疎地問題は一挙に解消する。
 - 7) 中途半端な改革では、「大河を渡る際に、濁流の途中で足踏みしては、渡りきれない」との箴言で分かるように、今、まさに必要な向こう岸（改革の岸）に渡ることは不可能になる。悪魔の事典に、幸福とは、「他人の哀れな境遇を静観するうちに込み上げてくる、気持ちの良い感覚。」とある。災難には二種あって、「わが身への不運と他人への好運」の理解が興味を引くところである。（A・ピアス著・郡司利男訳「悪魔の辞典」（昭和55年・第二刷・こびあん書房）173頁）

にスウェーデンがデータ保護法を制定したのが始まりで、1970年代に欧米諸国で相次いで保護法が制定された。我が国では、域内の個人データが域外に出る場合、相手国に個人情報保護法制が相応に備わっていないとしないとする1995年EU指令に呼応し、2005年に施行されている。IT社会における利便性、即ち情報の瞬時・広範な伝達という光の部分と情報の無差別拡散という影の部分が問題視される現代である。誰もが自分の情報を徒に公開されたくないとするのは自然である。個人の内部情報が犯罪に利用され、或いは知られたいとする権利が侵されるのを防止しなければ、平穏な社会生活を営むことができない。但し、こうした個人情報のうち、内部告発に関連して第三者に通報され、結果として公開される場合、個人情報保護法の対象になるのか検討を要する。

第二 内部告発の比較法的概観

一 諸外国における内部告発

1 米国における内部告発の流れ概観

① ケイ・タム（Qui Time）行為

ケイ・タムとは、その源流が1300年代のイギリスの遡り、ラテン語で、「王様のように国家のために、違法者を訴える」ことを意味し、違法の通報者に対して報奨金を出す制度である。西部劇に見る「Wanted」に似るが、この制度は金銭的欲求を充足させるのと引き替えに、指名手配犯の存在等に関する情報の提供を求めるものであり、未だ明らかになっていない違法性を告発するという公益的な目的は二次的になっている。米国は、「不正請求禁止法」（False Claims Act: 1863）をリンカーン大統領の時代に法制化し、実利誘導的な内部告発により公益的損害を防止する。

② 報奨金の功罪

報奨金制度の有益性としての功は、膨大な公益的不正を防止できることにあ
る。1980年代における米国政府の推定で毎年100億ドルの不正請求が起きてい
る。不正請求防止センターは、内部告発により10年間で2100億ドルの不正請求

を防止できると予測している。報奨金は、告発による解雇、昇級停止、嫌がらせなどの不当な扱いを受けた組織構成員の救済制度(1989年「内部告発者保護法」、1993年改正)とともに、内部告発者にインセンティブを与え、政府予算の無駄を省ける効果を持つ。

報奨金制度の有害性としての罪は、組織内の信頼関係やコミュニケーションを崩壊させることである。国民的に金銭欲を助長する点になる。被内部告発に対する懲罰的賠償金は、政府が被った損害の三倍であり、その他に5000ドルから1万ドルの罰金が加算され、告発者は、回収金の15%から30%の報奨金を受け取ることができる。報奨金が公益的損害の大きさに比例して莫大なものに膨れあがるために、不適切な告発をするケースも起きる。報奨金は、人の欲望を動機とリンクさせて適切な内部告発を推奨する効果を持つが、不祥事は人の欲望が不適切に実現されることであるから、両者は本質的には同一の源を有する。報奨金を餌に内部告発者を煽って組織の不祥事を暴き、これに制裁を加えもって将来的に類似した不祥事を防止することに一時的に成功しても、不祥事が人の欲望の延長線上のでき事である以上、完全に払拭できないことに注意を要する。

③ 食品の安全と内部告発

アプトン・シンクレアは、その著書「ジャングル」(1906年)で、シカゴの精肉工場の不衛生を暴露した。この暴露の衝撃が「食肉検査法」「純正食品・医薬品法」の制定に繋がった。1996年、狂牛病、口蹄疫症が流行した時点で、クリントン大統領は「危害分析重要管理点」(HACCP: Hazard Analysis Critical Control Point)の導入を提案した。しかし、なお、企業は利益を優先させた例としては、1999年アラバマ州ゴールドキスト社における鶏検査の不正に対する内部告発である。1日17万7000羽の検査で5.5%が廃棄されていたのが、内部告発後は1日11万5000羽の検査に落とし精査した結果、33%が廃棄されるに至った。こうした背景には、食肉加工や検査などの職場においては、不法滞在の外国人が多く占めていて、これら外国人は会社の方針に逆らうと国外追放に合うため沈黙を守らざるを得ない事情があるといわれている。個人的利害を大き

く超えた組織的利害の錯綜する分野ではあるが、人の生命・身体に重大な被害をもたらす可能性のある食品だけに、内部告発による不祥事のあぶり出しは欠かせない。今日の日本や中国における食品関連の不祥事は、内部告発による成果といえるが、行政の機能不全や企業の商道徳退廃も明らかになった。

④ 捏造医学研究と内部告発

ジャンク・サイエンスは、その著書「がらくたの科学」で、42件の申請のうち12件がデータ捏造と虚偽、2件の盗作が見つかったと公表した。また、博士号を持つ科学者1000人を対象に調査したところ、27%が「補助金がつくように都合の良いデータを選び、また改竄する」と回答している。政府は、ハーバード大学における実験データ改竄事件の後、1989年調査統合局を新設し、不正論文の摘発に乗り出した。それでも不正研究は治まらず、1993年、議会は「研究の信頼に関する委員会」（Commission on Research Integrity）を創設した。委員会は、12人の委員で、専門の医療従事者、内部告発運動団体である「政府の説明責任を求める会」の代表、法曹その他有識者により構成されている。

「内部告発者の権利章典」（Whistleblower Bill of Rights）は、次の規定を持っている点に注目すべきであるが、詳細は省略する。

1. 不祥事情報の公開、2. 内部告発の報復からの保護、3. 公正な審査と公平な扱い、4. 公開された情報への衡平なアクセス等である。

医療分野においては、人の生命・身体に直接影響を与えるものであるだけに、積極的な内部告発による不祥事の暴露が欠かせない。しかも時間的猶予なく内部告発されねばならない分野である⁸⁾。利益と追求する私企業と異なり、本質的に高度な倫理観と自己抑制の効く集団でありながら、私企業の金銭的誘惑に負ける人間的弱さを持つ集団と化している事実を公衆の目に晒すことは必要で

8) 市民権利法、雇用機会均衡法、大気汚染防止法、原子力エネルギー法や州法などによっても、内部告発者の保護規定は存在する。注目すべきは、1978年に設置された行政機関における内部告発の管轄権を持つ特別相談局（Office of Special Counsel-OSC）の存在である。内部告発者に対する虐めなどを調査する権限を持ち、内部告発者の秘密を保障し、関係機関に対して必要な情報の提供を求める。調査報告書は、大統領と議会に送付される。

ある。しかし、それだけでは同種の不祥事を抑止することは困難であり、人間的な教育による倫理観の涵養に努めねばならない。

⑤ Alternative Disputes Resolution (ADR) とウィン・ウィン方式

1995年、「ハンフォード合同協議会」の実態に注目したい。

i 活動資金は公的資金でありながら、これを管轄する行政官は一人もいない。地域・一般代表者、内部告発運動団体、企業関係者、公共のメンバー（労働組合と大学の専門家）、内部告発経験者などにより構成されている。我が国における官民協働システムとの違いである。官が資金を出す口を出さないシステムでなければ、公平で自主的な活動は期待できないとする米国の知見に学ぶべきである。

ii 会議は、非公開制度で、敵対的会話より協働解決的対話が中心であるため、犠牲者がでず、人の絆を徒に破壊しない利点がある。我が国の調停制度に酷似するが、対話の苦手な日本人が少なくないので、幼少期からのコミュニケーション教育を充実させる必要がある。

iii 費用は、裁判コストが平均50万ドルに対して4万ドル程度で済むといわれている。高額な弁護士報酬など裁判費用の負担は制度の実効性に影響を与える。内部告発は公益的損害を防止し、損害を回収する端緒になるのであるから、裁判費用に対する格別な支援が不可欠である。

こうした民間の制度的対応では、完全に不祥事を払拭できるものではないが、他のADRなどにおける人の日常的活動の中で、ルール化社会と非ルール化社会のバランスの取れた行動原理が敷衍されることで、個々人の社会的正義の涵養と行使が期待できる⁹⁾。

9) 我が国においても、裁判外紛争解決機構として、ADRの関心が高まっている。関係者の価値観や人種などが異なる紛争当事者は、主権国家の運営する裁判制度での解決に不満を多く抱いているからである。組織と個人の関係にしても、法令に準拠した解決では、信頼と期待による組織と個人の絆を必ずしも維持できない。

2 英国における内部告発の流れ概観

① 安全・健康・財政・環境領域と内部告発関連法制の経緯

1998年：「公益公開法」（1999年4月施行）の成立。

1992年：「オフショア安全法」が、石油採掘装置のオイルパイプの爆発事故を契機として制定された。

1995年：「年金法」（Pensions Act）の中に内部告発者保護条項を入れた。

1996年：「雇用保護統合法」（Employment Protection Consolidation Act）の中にも職場における危険を警告する者の保護条項が見られるが、「雇用権利法」を改正し情報提供を容易にしたものである。

英国における初期の段階では、米国のように総合的かつ統括的な法制ではなく、社会的事象に反応する国民的感情を読み取り、個別法で対処してきた。

② 具体的事例に見る内部告発

i フェリーの従業員が中間管理職に開口ドアの欠陥を指摘していたのに、無視された結果、フェリーが沈没し193人が犠牲になったこと、ロンドン市内での二重衝突列車事故で35人が死亡したこと、セント・オーバンスの子供センター内で従業員の安全点検に関する欠陥の指摘を無視した安全管理マネージャーが、子供4人を犠牲にした事件で殺人罪に問われ有罪になったこと、これらを背景にして、1996年4月には消費者雑誌「ウィッチ」が「内部告発をする」とのタイトルで特集を組み全国的キャンペーンを展開した。

ii 内部告発者は、「不正を信じる合理的事由」が存在すれば、証拠の存在を必ずしも必要としないで告発が可能であるとされている。<is likely to occur>、<is likely to be> は、告発者の言論の自由と組織の説明責任の両側面を推奨する根拠とされている。尤も、「不正を信じる合理的な事由」の存否を判断する側にそれなりの内部告発に関する正しい姿勢並びに経験と知識がなければ、不当に事由の存在を否定されかねない。優れた法制もその解釈と運用においては、公正かつ公平な裁判官の存在を欠かせない。

iii 内部告発の前記iiの要件は、自営業者、ボランティア、警察、軍隊には適用されない。その職種と本質的に強い公益性から制限されたものと解される。

iv 最終的には、公益公開法が、すべての分野に適用され、保護範囲も海外に及び、職場における機密保持条項や箝口令を制限する。

こうした英国の内部告発に対する関連法令並びに市民運動は、米国のような大規模損失の予防機能というより、市民生活の中で生命・身体の安全や正当な権利保護の視点から不正を暴く傾向が見られる。社会全体に内部告発に関する正しい理解と監視の目が生まれている限り、不当な内部告発は起きにくい。内部告発された側の対処も社会的に容認され得る。我が国も英国型の法制を参考にすべきであろう。

3 韓国における内部告発の流れ概観

① 政治的腐敗の発覚

1988年から9年にかけての全斗煥大統領政権下における不正事件で、大統領の実弟ら一族を含む47人の逮捕者が出て、大統領はすべての公職を辞任し、財産と政治資金を国庫に帰して山寺に隠遁した。

1993年には、金泳三政権下では、閣僚の収賄事件が続発し、「他人名義の金融取引を禁止する金融実名制（グリーンカード）」が実施されたところ、盧泰愚元大統領が他人名義の金融資産を保有していることが露見し、検察に逮捕され最高裁は懲役17年を言い渡したが特別赦免で釈放された。

② 金大中大統領時代「腐敗防止法」（2001年6月成立、2002年1月施行）の特徴

刑事政策研究所の調査によると、問題解決には、90%が「法律より、金、権力、コネクションが力を持つ」と回答している（[外国の立法]国会図書館刊No.201）。

i 腐敗行為の定義：公職者の職務関連にてその地位・職権を濫用して法律に違反して、自己若しくは第三者の利益を得る行為等。

ii 「腐敗防止委員会」の設置。

iii 意図的に虚偽内容の告発をした者は、1年以上10年以下の懲役。告発者に不利益を与えた組織は約100万円以下の罰金。告発者は刑の減免を受ける。

iv 「報償審議会」の設置

韓国では、日本より詳細な内部告発に関する法整備が見られる。「腐敗防止立法市民連帯」という市民団体は、内部告発が意図的な虚偽であった場合に内部告発者には1年以上10年以下の懲役に処せられるが、組織が報復措置を執った場合には、100万円以下の罰金が科せられるだけでは不公平と主張している。内部告発は、その効能と組織の存続・発展による社会貢献との比較考慮により対処されることが重要である。即ち、不公平であるとする主張は理解できるが、組織に過大な罰金を科して組織自体を潰す社会的不利益も考慮に値することを認識しなければならない。組織として一律に罰金を定めるのではなく、業種毎に妥当な額を定めるか、組織の指導者に対する刑罰の強化を検討すべきである。今後、この制度運用の実態を見ながら修正されることであろう。

二 内部告発と不祥事の背景

1 各国に共通する不祥事の背景

① 政財界の不祥事は、古今東西を問わず存在してきた。権力の腐敗と欲望に負けた政治家とその周辺に群がる関係者は、いつの時代にも存在している。社会構造が国民主体となってきた現代社会では、内部告発と相俟って見逃されることがなくなりつつある。しかし、内部告発をもって暴かれた不祥事を見るとその根は深く、群がる関係者の多さと公益的損害の甚大性に驚かされる。内部告発が最も必要とされる分野の一つである。国家秘密や公益保護の防波堤を築き、国民の目から逃れようとする傾向もあるので、監視を怠れない分野である。

② 企業の利益優先主義は、今後も当分は市場原理主義に委ねられ、維持されると思われる¹⁰⁾。利益優先主義を維持する体制においても、企業組織の目的が「存続と繁栄」にありその目的を達成するためには、組織と個人の相互関係

10) アメリカにおける経済の崩壊原因に関して、大きな政府を前提とするケインズ学と小さな政府を提唱するシカゴ学派の対立があるが、いずれも市場原理主義を貫徹することが出来なかった。我が国は、グローバル化時代とはいえ、両学派の対立を他山の石として独自の経済政策を確立し、世界に発信する必要がある。

を「信頼と期待」とする理念を定着させれば、組織の在り方として見えてくるものがあるはずである。その間では、組織の社会的機能を分別して、必要に応じた内部告発を勧誘することで、組織の自浄機能を強化させることである。

③ 研究者の反倫理行為は、社会構造の変化と、組織循環の過程並びにルール化社会と非ルール化社会とのバランスの有り様にて増減する。開発研究者と開発依頼会社との関係の中でも医療・製薬・食品・安全分野での倫理遵守は厳格に監視されなければならない。内部告発が最も有効に機能する分野であるが、抜本的には人間教育から着手しなければならない¹¹⁾。

11)「社会は、可能な限り自然の摂理（人知の及ばざる領域における法則）に従い、あたかも大河の流れに似て無常無辺であり、かつ、確実に一定の法則をもって循環する。」との認識が大切な時代である。中でも、人々の幸福を追求しこれを確保することが法律の重要な目的となっている。人の生涯をトータルすれば誰もが同量の禍福を体験する。人によって異なるのは禍福の質である。他人との比較がなければ優劣の判断がつかない。ある世界規模の調査によれば、「全人口の75～80%の人が幸福と感じている。不幸と感じている人も数ヶ月で幸福を感じる。」

悲惨なニュースが多く流される。悲惨な時間が停止し永久に続くような錯覚を覚える。その錯覚により人生を嘆き悲しむ。悪魔の事典には、「真の幸福とは、友の悲しみを喜び、友の喜びを悲しむことだ。」とある。人間の本質とも言うべき「情念の世界」が、有史以来、永きに亘って人々の言動を支配している。今日では、自分の禍福が価値判断並びに行動基準に深く関係している。禍福の本質は比較論、相対論であり、絶対的基準はない。それでいて、幸福論は時代を超越して人々の行動原理と深刻に結びついている。本来、人に不幸をもたらすのは悲しみや苦痛などの悲観的な“被害感情”ではない。物事に対する消極的な姿勢、つまり“怠惰と諦め”である。人に幸福をもたらすのは楽観的な“望み”ではなく、主体的な“意思”である。昨今、熟年層、特に男性には、これまでの疲労蓄積のせいか怠惰と諦めが蔓延している。他の多くの人々は主体的な意思を未だに他人任せとし、楽観的期待にすり替えられている。法曹を志すものとしては、社会のこうした心理的現象をも把握しておかねばならない。政治家が好んで使用する「市民」や「大衆」という人間は存在しない。市民としての「私」であり、大衆の一人としての「個人」が存在するのみである。私である個人が、あなた方の個人が、主体的に意思を表明し、これを受け止めることが重要である。そうすることにより、法律の解釈や運用が、原理原則から不合理に乖離することなく、あるべき常識に沿って必ず変わるはずである。内部告発にしても、個人の主体性の発露となる場合と、恨み妬みの醜い意思表現になる場合があるのでこれを峻別することが重要である。

2 不祥事の国際的評価順位

「Transparency International (IT)」は、ドイツ・ベルリンに本部を置く国際的腐敗の指標を出しているNGOであるが、「2001年国別腐敗指標」によると、被調査91国中、シンガポール4、香港14、日本21、台湾27、マレーシア36、韓国42となっている。90カ国の「2000年汚職認識調査結果」によると、ベスト5カ国は、デンマーク、フィンランド、ニュージーランド、スウェーデン、カナダであり、ワースト5カ国は、カメルーン、ナイジェリア、インドネシア、アゼルバイジャン、ウズベキスタンである。日本は、22位で工業先進国では最低であり、シンガポールや香港に劣り、チリやスペインより下位にある。

この順位を如何に評価するかは、その国の文化や価値観並びに政治・経済・社会的状況により異なるので、順位だけで断定できる事象は不祥事等の腐敗が少なからず存在していることである。この腐敗を内部告発制度のみに頼るべきか、他に手段はないのか、腐敗の内容と影響を精査する必要がある¹²⁾。

第三 内部告発と組織との不本意な関係

一 組織の自浄機能喪失と法的課題

21世紀になって、内部告発の増加が目立つ。毎日といって良いほど新聞並びにTVを賑わしている。傍観者である一般人のある者は、内部告発者をして不正を暴き出した英雄として喝采する。内部告発を余計なこととし時には裏切り者と批判する人々は、告発者の属する企業などの組織の存立を危険に晒し、ひいては大きな社会的損失をもたらすと、怒りにも似た不条理な攻撃をする。

12) 本項の数値などは、宮本一子著「内部告発の時代—組織への忠誠か社会正義か—」（2002年・花伝社）を参考にさせて頂いたが、多くの教えられる点があり感謝して引用する。

13) 不祥事に関与した公務員の個人名の公表は控えられているが、一般国民の事例と同様に扱われるべきである。また、個人情報第三者に公開する際に本人の同意を要するが、ある調査によれば大半が同意しかねると回答しているが、現行法からは公開される第三者の特定と第三者からさらにその先への情報リークが懸念される以上当然といわざるを得ない。

組織の運営・管理者が、揃って謝罪会見で深々と頭を下げるTVシーンはうんざりするほど流れる。だが、告発者の顔は見えない。人権擁護や人的関係に配慮してのことである。被告発組織は、行政機関から公益団体並びに大中小の各企業であり、日本列島は聖域なき不祥事の坩堝と化している。こうした社会的事情のなかで、難産していた個人情報保護法が施行されたので、内部告発との整合性が検討されなければならない¹³⁾。再度の確認をしておきたい。組織は本質的に「存続と発展」を目的とする。組織構成員は、存続と発展する組織に依拠して社会活動並びに私生活を行う。組織と組織構成員を結びつける接着剤は「相互の信頼と期待」である。

1 企業とコンプライアンス

組織が自浄機能を喪失させていった経緯を法的視点として旧商法下における株主の権利・義務並びに企業関連法から概観する。

① 株主の権利：我が国の株主総会は、機関投資家や系列企業並びに大手金融機関及び資本投下することで経営参加に意欲を持つ個人投資家（以上のグループを会社所有型株主と略す）らの株主総会出席乃至は委任状による参加が殆どである。企業不祥事を起こした年度の総会で、一部会社側の責任追及の発言をする株主が見られるものの、形式的追及か責任追求を名目とした利欲的発言であり、本来の株主総会における株主の権利行使とはいえない。一般株主は、配当利益か株価上昇による資産価値の増加乃至は株式売却による損得への関心をもつが、総会を通じて会社を監視しコンプライアンスの実効を求める株主権の機能には興味を示さない。本質的に一般投資家は、会社所有者としての意識が希薄であり、株式の利殖的関心を中核とする。こうした株主の存在は、組織としての企業の自浄機能を麻痺させ経営者や管理者の不祥事を増長させてきたと

14) 商法は会社所有型株主と一般株主（投資家）の双方に適用されるが、その視点に明らかな相違がある。前者に関連する法体系としての商法は、その本旨に準拠した法領域である。後者に関連する法体系としての商法は、株式売買に関する規制条項が主となり、商法の本旨に準拠する条項は少ない。

解される¹⁴⁾。

② 商法の本旨：商法と経済法との関係を如何に理解するか、商法の沿革と現状並びに将来的視座から掘り下げることが必要である。通説・判例の所謂「分離説」は、立法趣旨の視点に固執し、企業活動の生きた現場との乖離を払拭できない。「合一論」ないし「新合一論」は、企業活動の経済的機能を商法に取り込む点で評価されるべきだが、企業活動の合目的規制に法的根拠を見だし得ない点で、企業の社会的機能に目を瞑るものとの批判を免れ得ない。企業が内部告発により大きな影響を受けるに至った現状からすると、こういった論争を踏まえて、企業の自浄機能を強化し実効性のあるシステム構築を条文化することが必要である。

③ グローバル化：その是非にかかわらず、企業活動は世界的基準乃至規制の網の目の中に組み込まれてきている。少なくとも、国内における大規模企業活動は、その基盤とする自治体の行政効果を上回る社会的機能を持っている。それを総合評価すると、国の行政機能に比較して勝るとも劣らない社会的機能を有する。大規模企業は、商法上の一企業体活動における関連条項の適用を受けるのみならず、公益的見地から「存続と発展」という合目的義務を負うと言わねばならない。その意味で、経済法は、国民全体乃至国家的利益と企業利益との調整機能を持つ法令と理解できる。商法が、企業と関係する利害関係者相互間の利益調整機能を持つと理解すれば、経済法との分離説を容認することになる。しかし、株主は、国内企業の国内株主だけでなく、グローバル化は株主の国際化を必然的に伴う。国外株主は利益配分に多くの関心が集まるとはいえ、その国の力量を含めて企業に対する信頼と期待が一層強調される。企業がこの信頼と期待を裏切れば、当該企業の崩壊にとどまらずその国への海外からの不信と失望を招く。それだけに、企業のグローバル化は企業の目的や在り方を変容させ、企業内情報の開示が求められる。内部告発が、その者が属する国の固有文化を背景にしているため、思わぬところで不祥事を暴かれることになりかねない。

④ 実質的な商法：所謂「企業法」として位置づけられ、その企業とは、「現

代社会システムの中で計画的・継続的に利益を取得する目的で取引活動をする自然人または団体のことである。』¹⁵⁾とされているが、前半の「社会システムの中で計画的・継続的に」活動する側面で企業の社会的責任（企業法総論並びに企業組織法の領域である）¹⁶⁾が問題とされ、後半の利益を取得する目的で取引活動をする側面で、契約主体としての法的責任（企業法総論並びに企業取引法の領域である。）が問題にされる。従って、企業とは、利益獲得のために「存続と発展」を合目的として活動する自然人または団体と定義づけることができる。内部告発と企業との不本意な関係を是正するには、株主と資本家意識の乖離に関して株主と取締役・執行役員との信頼関係、株主総会での株主の扱いに関しては、株主の質問権・提案権の適切な対応と総会屋排除の実態を、株主総会での自由なる株主権行使の保障システムや入場制限・発言制限・着席制限は何処まで許されるかなどを再検討する必要がある。

2 株主総会のコンプライアンス機能強化

アカウンタビリティ（会社業務の受託者としての執行役員が株主に対して行う説明責任）とディスクロージャー（会社がステークホルダーへ提供する情報開示）の徹底と機能分化を図ることにより、自浄機能を実効的に稼働させることができる。さらには、株式の種類と権利性を再検討し、株主が企業の自浄機能を監視する機会を増やすべきである。政府は、資本の市場調達と投資家の混乱防止策を講じ、可能な限り企業の存続と発展を擁護して自由経済の利点を活かすこ

15) 落合誠一「商法―新しい企業法入門―」（2003年・放送大学教育振興会）4頁

16) 現代企業の活動は取引活動に限定されず、公益的活動をも含めた非営利的活動を視野に入れなければならない。公益的活動も究極的には企業の利益取得目的の為であるとして別個独自の対象とすることへの疑問があるかも知れない。しかし、公益的活動は私的な利得活動とは異なった法的視点が要請されるので、別個の研究対象にする意義がある。企業法総論並びに企業組織法の領域である。この法領域は、企業献金を巡る最高裁判決（昭和45年6月24日民集24巻6号625頁）が指摘する「会社も自然人と同様な社会的実在であるから、社会通念上、会社に期待・要請されるものである限り、その期待・要請に応じることは、災害救援資金寄付と同様に政治献金の場合も当然になし得る。」視点を越えて検証されるべき時期にある。

とが大切である。

内部告発と企業の不本意な関係を是正するために、「資本・経営・労働三者の新たな関係に準拠したコンプライアンス・システムの構築」を図り、組織の自浄機能を高めねばならない。それには、企業の在り方を再構築するためにも次の事項に関する研究が必要になる。①資本と経営の分離と協働の在り方、②労働とステークホルダーへの企業組織運営と管理システムへの編入の是非、③資本中心のコンプライアンスの妥当領域と限界、④利益（株主配当利益、企業利益）至上主義と企業の社会的責任等である。

従前の研究は、企業の利益追求性に軸足を置き、或いはこれを抑制する社会的要請との整合性に力点を置いて論じられてきたように思える。今後は、企業組織と社会的機能の関係を社会構造論から明らかにし、かつ組織循環論により分析評価された循環過程に適合した自浄機能の回復割くと社会的責任の遂行を合目的に可能にする研究が不可欠である。

二 企業不祥事の民事法的視点

1 民事法の原理の変化

近代市民革命は、封建制を打破し、身分的階層秩序並びに封建的所有制度を廃止した。これに代えて、人々の言動における自由、平等を保障し、原則として完全なる所有権を承認した。国家は旧制度から個人を保護するために機能するものと位置づけ、やがて民主主義政治制度へ発展した¹⁷⁾。法律は個人の自由な意思による平等な日常生活と自己の所有する商品の交換を保障した。資本主義国家は、周知のように、①「物の所有者には誰でもなれ、物の交換主体にもなり得る」平等な権利能力（人的権利の平等原則）を認め、②「所有者には物

17) 近時、民主主義は大衆の合意により形成されると信じられていたが、実は不合意の集団として大衆を捉え、「分け前なき人々」の分け前を目に見えさせ、計算させるのが民主主義とする著書が出ている。（ジャック・ランシエール著松葉祥一訳「民主主義への憎悪」インスクリフト）この考えからは、内部告発は容易に予測できるところであり、今後も急速に勢いを増すであろう。

の排他的かつ完全な支配権を与える」絶対的所有権（個人財産不可侵の原則）を原則とし、③「物の交換活動は自由な意思でできる」私的自治の原則（契約自由の原則）を承認した。物の所有・交換に対する個人の自由な意思と個人財産不可侵の原則は、市場経済の発展に不可欠であるが、それだけに個人の限りなき欲望の修羅場になりやすい。社会的正義や公益性との整合性を維持させるには、正当な権利行使と不正な所為との峻別を行い、前者の保護と後者への制裁のバランスを重視すべきである。内部告発はそのバランスの重要性を自覚させるのにきわめて有効である。

2 取引法の変化

資本主義社会は高度な自己増殖を繰り返し、大量生産、大量販売、大量交換を可能にする市場を拡大した。これに伴い「市場原理の進化と科学技術の高度な発展」を遂げた。法的領域では「取引の動的安全」と「外観主義」を重視する。しかし、市民法の三大原則は徐々に修正を余儀なくされている。当事者の意思に絶対的な価値をおく意思主義では、迅速かつ大量取引ができない。特に、グローバルな商取引では、表示された外観を信頼した取引相手を保護する外観主義へと法的保護対象が変化せざるを得ない。それだけに、国際的活動に従事する組織に対する内部告発は、組織浄化の要になる。

但し、言葉と文化の相違による紛争は、徒に法曹関係者の労力を増やすのみならず、紛争当事者の不平不満を通じて各国家間の対立を醸し出す。内部告発による不祥事は、まず内部で自主的に解決するのが望ましい。また、紛争解決のための司法制度は、当該紛争の解決のみならず同種同様な紛争の未然防止と紛争当事者関係の修復まで射程距離を伸ばす必要がある。今後は、ADRの拡充による私的自治下での紛争解決が期待される。

3 近代市民法の変化

身分と上下の階級を中核とした封建制度を打破しながら新たな階級的対立を招いた。貧富の格差並びに既特権及び要保護者層の増大を防ぎ得なかったこと

がその原因である。もっとも、その原因の正否並びにそれらの実態を検証することが不可欠である。マスコミ報道や有識者の見解を鵜呑みにするのは危険である。各種調査や一部報道の信憑性が疑われる事案が存在するからである。いまや、何が真実で何を是正すべきか、一人一人が正しく判断しなければならないのに、その前提となる情報が偏り正しい判断が困難になっている。特に、IT社会では、大量の情報が瞬時かつ広範に伝搬する特殊性から、判断の誤りや取り扱いの不祥事は回復できない被害をもたらす。内部告発が不祥事を未然に防止する有効な手法であることを考慮して、法整備と心構えの充実を急がねばならない。

4 そもそも法律は絶対不変のものではなく、社会の実情（現象的実態）に応じて変化する。社会の実情は、意思決定における力学的法則に連動している。従って、法律と社会の真相（現実的実態）とに捻れ現象が生じる。いつの時代にも、この捻れ現象が社会変動の原動力になっている。この事象を正確に知るためには、組織循環論との意味づけを行い、内部告発の要因を分析評価し、有効な対策を実施することが必要である。

三 個人と組織の関係

かつての組織の構成員は、組織のために全てを尽くし、組織からは相応の報酬を得ることができた。現代では、組織は単に生活資源の場にすぎず、組織も構成員は生産或いは営業活動の一員としか見ない傾向が強くなっている。

内部告発による組織衰退・崩壊と内部告発者以外の関係者の立場を考える場合、保護されるべき内部告発者と保護に値しない内部告発者とを峻別しなければならない。問題は峻別基準を如何にして構築し、その基準を一般国民と組織に周知徹底させるかである。

組織の目的を「存続と発展」に置き、構成員である個人との関係は、相互の「信頼と期待」にあるとすることで、内部告発の有意性を組織の再生に結びつけることが可能である。内部告発の有意性は、組織の社会的機能により異なる。

内部告発者の保護は、その意味で、組織の社会的機能に準拠したものでなければならない。国家と公益企業、私企業と私的集団、クラブや地域と家庭などの社会的機能の相違を明らかにして、その組織が持つ社会的存在意義並びに影響力と比例した妥当な内部告発であるか否かを精査すべきである。比例妥当な内部告発に対応した保護を与える一方、被内部告発組織の内部告発に対する対処の実態を検証して自浄機能の回復を確認できるか否かで制裁の有無や軽重を判断する。

四 内部告発と組織との不本意な関係

1 内部告発者の自覚

内部告発は、自己の存在価値への高まり意識が、組織の不祥事からの離脱を決意させる反面、人の絆に大きな影響を与える為に「悩み迷う」心と「自信と誇り」の心とが葛藤する。組織循環のいかなる過程における内部告発か、組織構造の中で内部告発はいかなる効果を発揮できるのか、内部告発による組織の運命は、内部告発者としての自分と家族の将来は、内部告発の他に手段はないのか、これらを真摯に検証した後に外部への内部告発をするべきか否かを決定する。この自覚と決定プロセスを弁えない者の内部告発は、個人と組織との相互の信頼と期待を喪失させる不当なものとして批判を免れ得ない。

2 内部告発の基本的スタンス

現代社会では、価値観や権利の衝突が起きている。唯一絶対的価値観を固持する人々の間では、エンドレスの戦いが見られる。国家間では、主権と主権の衝突、国民の間では権利と権利の衝突が起きている。従前の法的紛争処理は、権利・義務の調整にあったが、現代では「当事者の便益性と権利間の調整並びに創造的調和」が求められている。

従って、下記の点に関する具体的な法的検証を経て、内部告発の基本的スタンスを確率しなければならない。確立された基本的スタンスに従えば、内部告発と組織との不本意な関係が克服され、内部告発の有意性を組織再生化に活か

すことが可能になる。

① 内部告発と言論・思想の自由の関係、②看過、沈黙、無関心、情実と違法放置現象の社会的影響、③社会における公益・公正と正義の在り方、④法的正義・法的価値なき告発と私的動機の関係、⑤内部告発者保護の必要性和その要件、⑥公的機関並びに企業法務部の対応策としてのLRM（Legal Risk Management）と内部告発の関係、⑦告発者の利益と被告発内容（第三者的利益・公益）との比較考慮、並びに衡平・妥当・合理性の基準の検証、⑧組織内の不信感増幅による弊害と組織内コミュニケーションの崩壊抑止策、⑨告発による組織の衰退・崩壊による組織構成員並びにその関係者の損害と補償等である。

総括

内部告発と組織の不本意な関係は、複数の人間の集合体としての組織の構造的特徴と組織循環過程の正確な理解のもとに、ルール化社会と非ルール化社会とのバランスを図りながら、人間相互信頼の崩壊を超える新たな価値観の創造とその価値観に依拠した相互の期待を実現する社会的かつ法的システムを構築することで、克服することが可能である。

参考文献

- 1 日本法社会学会編「構造変容と法社会学」法社会学第50号 有斐閣1998 ISSN0437-6161
- 2 和田仁孝編「法社会学」法律文化社2006 ISBN4-589-02977-4
- 3 渡辺深著「組織社会学」ミネルヴァ書房2007 ISBN978-4-623-04883-0
- 4 ハーバード・ビジネス・レビュー編集部編訳「組織行動論と実学」ダイヤモンド社2007 ISBN978-4-478-00189-9
- 5 民主主義科学者協会法律部会機関誌「年報」「法の科学」34号 日本評論社2004 ISBN4-535-05034-1
- 6 竹内薫著「仮説力」日本実業出版社2007 ISBN978-4-534-04177-7
- 7 十川広国著「CSRの本質—企業と市場・社会—」中央経済社2005 ISBN4-502-37750-3
- 8 井田 良著「変革の時代における理論刑法学」慶應義塾大学出版会2007 ISBN978-4-7664-1386-1
- 9 小堀桂一郎著「日本における理性の伝統」中公叢書2007 ISBN978-4-12-003862-4

- 10 太田さとし著「内部告発マニュアル」ビジネス社2002 ISBN4-8284-1018-X
- 11 ランス・ベネット+マーサ・フェルドマン著・北村隆憲訳「法廷における現実の構築」
日本評論社2007 ISBN978-4-535-51503-1
- 12 宮台真司・北田暁大著「限界の思考」双風舎2005 ISBN4-902465-06-X
- 13 堺屋太一著「組織の盛衰」PHP文庫1996 ISBN4-569-56851-3
- 14 J.モノー著・渡辺格・村上光彦訳「偶然と必然」みすず書房1972 ISBN4-622-00428-3
- 15 梶原一明著「盛衰」三笠書房 ISBN4-8379-1616-3
- 16 読売新聞編集局[戦後史班]「戦後50年日本の奇跡 上」読売新聞社1995
ISBN4-643-95056-0
- 17 永松巖静著「法の論理と企業の倫理」商事法務2002 ISBN4-7857-1029-2
- 18 平良木登規男著「刑事訴訟法」成文堂
- 19 麻生利勝著「企業犯罪抑止の法理」成文堂1999 ISBN4-7923-1511-5
- 20 大河内暁男・武田晴人編「企業車活動と企業システム」東京大学出版会1993
ISBN4-13-040134-3
- 21 宮本一子著「内部告発の時代」花伝社2002 ISBN4-7634-0386-9
- 22 岡本浩一・今野裕之編著「リスク・マネジメントの心理学」新曜社