

内部告発者の倫理的ジレンマと「献身」の概念

—内部告発者の有効な保護に向けた理論的考察—

島村 修平

1. なぜ「内部告発」について考えるのか？

本稿では、日本でも近年急速に社会の表舞台に現れてきた感のある「内部告発」という現象を主題として取り上げる。本稿における「内部告発」とは、ごく大まかに言って、組織の内部にいる者が外部（社会）に向けて組織の不正を告発する行為を指す。比較的記憶に新しい不祥事の中では、三菱自動車によるリコール隠し（2000年）を始めとして、雪印食品による牛肉偽装（2002年）、東京電力による原子力発電所のトラブル隠し（2002年）、一連の警察公金不正流用（2004年）、といずれもが内部告発をきっかけに発覚した事件である。また、内部告発に注目が集まるというこうした動向は、日本に特有のものであるというよりはむしろ世界的なものと言える。よく知られているところでは、イギリスで1998年に、様々な分野での内部告発者をトータルに保護する法律として「公益開示法」が制定されたのを筆頭に、アメリカで、エンロンやワールドコムの大額不正会計操作事件をきっかけに、2002年に内部告発者保護の条項を含む「サーベンス・オクスリー法（SOX法）」が新たに制定されたり、隣国の韓国で2002年に、政治家や官僚の不正を防ぐ目的で「腐敗防止法」が施行されたり、という動きがあった。日本でも、相次ぐ内部告発による不正発覚と世界的な内部告発保護の法制化の動きを受けて、イギリスの法律を手本とした「公益通報者保護法」が2004年6月に成立し、すでに2006年4月から施行されている。

さて、応用倫理的な観点から見たときに、内部告発という現象を取り上げるということの意義としては、少なくとも次の三点を挙げることができる。第一は、内部告発という現象が、本格的に論じられ始めてからまだ比較の日が浅く、かつすでに述べたように現在人々の注目を集めているホットな主題だということである。日本でも法律が制定されたばかりで、これから様々な問題が出てくるのが予想されるこの分野について論ずることは、社会的な要求をもそれなりに満たすものであると言ってよいだろう。

そして第二に、内部告発という現象が持つ影響力の大きさという要因が挙げら

れる。内部告発は、それが「内部」の者によって為されるがゆえの、他に類を見ない有効性を持っている。内部者には、外部の者が知り得ない情報や、あると見込みを持っていても入手が困難であるような証拠を、迅速かつ的確に手に入れることができる可能性があるからである。それゆえ、組織が公益を害するような重大な不正を行っている場合、内部告発は、他の場合以上の、あるいは他の仕方では全く不可能であるような浄化作用を持ちうる。しかし同時に、告発される組織の側から見れば、それは予期せぬ形でやってくる不意打ち以外の何ものでもない。しかも、この不意打ちが恐ろしいのは、それが社会的にどんな効果をもたらすかは（告発者にも組織にも）予想し切れないという点にある。極端な場合には、告発をきっかけとして引き起こされた社会的制裁によって、企業が為す術もなく倒産してしまうということさえ起こりうる。このように、内部告発は、社会にとっても当事者である組織にとっても、正負両面に渡る多大な影響を及ぼす可能性を秘めている。そのため、内部告発は、ビジネス倫理のトピックとして入念に検討されるに値するだけの重要性を持っている。本稿では、2 節において、このような多面的現象である内部告発の特徴づけとその正当化の条件に関する先行研究を概観する。

そして、第三の点として筆者がとくに強調したいのは、内部告発者の内には、正真正銘の厄介な倫理的ジレンマに直面している人が含まれている、という深刻な事実である。ここには、理論的／実践的な観点のいずれから見ても興味深い問題がある、と筆者は考えている。内部告発者は、自身の属する組織とその組織を含む社会全体という二つの共同体に同時に属しており、組織の利益と社会の公益という相反する要求の間で選択を迫られている。しかも、こうした選択は、一見ややこしいがよく考えればすっきりと後腐れのない答えが見つかるといった類のものではなく、どちらを選んだとしても何らかの後悔が伴うような厄介なものであることが多い。実際、内部告発に踏み切った人々のその後を辿ると、概して報われることは少なく、悲劇的と言ってよいような悲惨な仕打ちを受けることも少なくない。そして、それは行われた内部告発が倫理的に見ていかがわしいものであったから、というわけでは必ずしもない。だが、行われた内部告発が倫理的に見て十分正当化できるものである場合にさえ、それにもかかわらず、なぜこうした悲劇が起こってしまうのだろうか。内部告発者が陥る苦境について考えることは、私たちの共同体の成り立ちや仕組みに光を当てることに直結しており、純粹に理論的に見て興味深い。しかしそれだけではなく、この問題に取り組むことは、内部告発者をいかに保護すればよいのかという現実的な課題に答える上でも同時

に役立つだろう。日本でも「公益通報者保護法」が施行され、内部告発をある意味で奨励している¹とも言える現在、内部告発者の効果的な保護の方法に対する需要は今後ますます高まると予想される。よって、上述の問題に取り組むことはすぐれて応用倫理的な活動でもあると言える。本稿では3節においてこの問題を取り上げ、「献身(loyalty)」という概念を手がかりに、その詳しい分析を試みる。

最後に、内部告発という現象に対する筆者のスタンスと本稿の狙いについて、簡単に述べておきたい。内部告発が、社会全体の利益という観点から見て、ときに大きな有効性を持っているということは否定できない。しかもそれは、場合によっては内部告発だからこそそのものですらありうる。しかしそうであっても、勇気ある内部告発は社会の不正を正す効果的な手段なのだからどんどん奨励すべきだ、という楽観的な意見には大きな見落としがある、と筆者は考えている。²内部告発の頻発を懸念する理由はいくつかある。一つには、それが当該の組織に与える影響が予測しきれず、しばしば破滅的效果をもたらすこと。また、ディジョージが指摘するように、瑣末な不正にいちいち内部告発を許していたら、受け手の感覚が麻痺して、重大な事例における内部告発の効果が薄れてしまうという結果を招くこともありうる。(De George(1993, pp. 136))しかし何と云っても、内部告発は、たとえそれが道徳的に十分正当化されるものであった場合でさえ、当事者間に禍根を残すことが多いのである。それは、しばしば内部告発者に対する組織からの報復という形をとって表に現れる。したがって、もし私たちが社会の健全性を保つ一つの有効な手段として内部告発に期待を寄せるならば、同時に私たちは告発者をいかに保護すべきかということも考えに入れなければならない。内部告発に伴うこうしたマイナスは、当事者の観点に立たなければ見えてこず、社会の公益という俯瞰的な観点からは見落とされがちなものだが³、だからと言って無視されてよいわけでは決してない。結局のところ、内部告発をどの程度許容・促進すべきかという問題は、単に内部告発の正当化の問題だけではなく、私たちの住む社会において内部告発者を効果的に保護できる見込みがどの程度あるのかという問題とも切り離して考えることはできないのである。

もちろん、「公益通報者保護法」という名が端的に示すように、現行の法制度においてこうした保護が行われていないわけではない。⁴しかし、ただ法律を作れば保護の問題はそれで解決というわけにはいかないだろう。むしろ作った法律が現実にとどの程度有効に機能しているかを検討し、それが不十分である場合にはどうすればよいかを考えるといった作業が、今後ますます必要とされてくるはずである。そこで、本稿では、やや理論的な観点から内部告発者の苦境について分析し

てみることで、間接的に保護の問題に取り組むというアプローチをとりたい。内部告発者保護の問題を考える上で、実際の告発者たちの事例を詳しく検討したり統計をとったりするという経験的な研究が必要不可欠であることは言うまでもないが、本稿で行うような理論的アプローチもまた、それらと協働する形で、この問題に取り組む上での一つの助けになるはずだ、と筆者は考えている。

2. 内部告発の定義と正当化をめぐる議論

本稿の主題に移る前に、若干の寄り道をしておく必要がある。本稿で「内部告発」と呼んでいる現象は、英語圏では‘whistleblowing’と呼ばれ、ビジネス倫理の分野ですでに一定の先行研究が蓄積されている。そうした研究の一つの主流は、‘whistleblowing’の定義とその正当化に関わるものである。それらの内、主だったものに関しては、日本でも、奥田太郎が内部告発に関する一連の仕事の中で丁寧に紹介しているの⁵、本稿でもこれらを参考にしつつ、後の議論に関連するところに的を絞って、内部告発の定義と正当化を巡る議論を簡潔に概観しておきたい。

奥田も紹介している Jubb(1999)は、この分野でしばしば引用されている論文の一つであり、それ以前の先行研究における内部告発の定義を整理し、それらを比較・検討した上で、自身の定義を提案している。ここでも、このジャブの成果を基に、正当化の問題とはいったん切り離して、まずは内部告発の定義について述べたい。

ジャブの定義の基本的発想は、とりわけ「倫理的ジレンマに基づく」という観点の下で、内部告発という現象を切り取るうというものである。ジャブが言う倫理的ジレンマとは、具体的には、個人的価値観と組織の価値観との間の倫理的葛藤と、(組織と社会に対する)衝突し合う忠誠という二つの要素を含んでおり、特に後者が重要であるとされる。こうしたジレンマに直面したときに行われる次のようなタイプの行為を、ジャブは「内部告発」と定義する。

ホイッスルブローイングは、意志に基づく義務的ではない開示行為であり、それは公にされるものであり、現実的であれ疑いがあるのであれ予期されているのであれ、ある組織に関わり、かつ、その組織の管理下にあるような些細でない違法行為や不正行為に関して、当該組織のデータや情報に特権的なアクセス権を持つか、持っていた人物によって、当の不正行為を是正する潜

在力を持った外部の存在に対して為される開示行為である。(Jubb(1999, p. 83)。ただし、訳文は奥田(2000, p. 130)に依った)

複数の要素が入り混じった込み入った定義となっているが、その要点ははっきりしている。ジャブによれば、内部告発とは、組織の深刻な不正に気づいた関係者が組織に対して公の形で異議申し立てをすることである。ジャブの定義は、先行する七つの定義を比較・検討する中から出てきたもので、細かな修飾にもそれぞれに意味があるのだが、ここではその細部に付き合うことはしない。その代わり、以下の議論にとって重要となる、内部告発の「公にされるものである」という側面に的を絞ってさらに詳しく論じたい。

ジャブは、先行研究の一つであるジョンソンのアイデアを受け入れて、「内部告発」であるための条件の内に、それが外部の機関に向けて行われることに加え、公化条件(going public condition)というものを含める。公化条件とは、内部告発がきちんと公共の場に届いたか否かに関する基準を指す。つまりこれは、ただ外部の機関に向けて異議申し立て行為が行われただけではまだ「内部告発」と言うには足りず、その申し立て内容が外部機関の手によって公共的に開示されて初めて「内部告発」が成立する、という考え方である。

「内部告発」の定義にこうした公(おおやけ)性を含める主な理由は、それを倫理的ジレンマを伴う抜き差しならない行為として切り出したいからである。対比する対象として、組織内部(あらかじめ用意された内部監査部署、直属の上司、権限は与えられていないが力のある同僚など)に向けて為された通報行為の場合を考えてみれば、このことはいっそうはっきりする。こうしたケースでは、通報者が周囲の人々との関係をこじらせるということはあるかもしれないが、それは決して組織全体に対する反逆とはならない。むしろ、こうした内部通報は、それが適切なものだったとすれば、深刻な問題が思わぬ形で外部に露見してしまう前に組織にその存在を気づかせ、組織に慎重な対応のチャンスを与えるという意味で、組織の側に立って組織を守るものであるとさえ言える。これに対して、外部に向けて為された告発行為は、事が首尾よく運び、公化条件が満たされたならば、組織に対して予測困難な形で深刻なダメージを与えうる。そのとき告発者は、組織に対する忠誠を捨て、組織に仇なしたことになる。その意味で、「内部告発」を選ぶということは、「後戻りのきかないステップ(irretrievable step)」を踏み出すことに他ならない。それゆえ、「内部告発」をするか否かという決断を迫られる人は、組織への忠誠を取るか、社会への忠誠を取るかという倫理的ジレンマに直面する

のである。

倫理的ジレンマという観点から内部告発という現象を捉える切り口は、応用倫理の主題として内部告発を扱う際の、一つの有益な着眼点を与えてくれるものであり、興味深い。まず、この定義から直ちに出てくるのは、それでは内部告発はどんな場合に正当化されるのか、という問題である。これに関しては、本節でこの後すぐに概観する。しかし、それだけではなく、この捉え方は、次節で取り上げる内部告発者の苦境とその保護の問題とも直結している。筆者は、内部告発者の向き合う倫理的ジレンマについて立ち入って考えてみるのが、その苦境と保護の必要性を適切に理解し、効果的な保護の方法を見出すことに役立つはずだと考えている。

さて、内部告発の正当化の問題は、哲学者にとってはまさに腕の見せ所である。それだけにこの問題は、すでに幾人もの哲学者によっていくつかの異なる角度から論じられてきた。しかし、残念ながら本稿でそれらについて詳しく検討する余裕はないので、例によって、ここでは以下の議論にとってポイントとなる論点だけを押さえておくことにしたい。

内部告発に特別な正当化が必要となることは、上で見た内部告発の特徴づけからすぐに分かることである。内部告発を行うということは、組織に対する忠誠を放棄し、組織に損害を与えることを含んでいる。より具体的には、組織の秩序を乱してはならないとか、組織の名誉・信用を傷つけてはならない、組織や取引先の機密情報を漏洩してはならないといった、どこの組織の就業規則にも盛り込まれているような各条項に違反し、場合によっては、窃盗などの法律違反に繋がることもある。そのため、そうした違反を省みず内部告発を行うには、それ相応の理由が必要とされるのである。

では、どういった内部告発であれば、道徳的に正当化されると言えるのだろうか。この問題に対する古典的な分析としては、De George(1993)が知られている。それによれば、まず内部告発が道徳的に許容されるためには、深刻かつ相当な被害が存在しており、そうした被害に関して、事前に直属の上司への報告が試みられており、かつまた事前に組織内での可能な解決方法が模索されている必要がある。さらに、告発者が告発事実を十分に裏付ける拳証可能性を備えており、告発の有効性を信じるに足る合理的な理由を持っている時、そうした告発は、単なる道徳的許容の範囲を超えて、道徳的に要求されるものとなる。もちろん、こうした分析に対しても反論が存在しないわけではないが、議論が煩雑になるのを避けるために、ここでこれ以上その細部に立ち入ることはしない。⁶いずれ

にしる、申し分なく道徳的に正当化された内部告発というものがあろうということさえ押さえておけば、ここでの目的にとっては十分である。

こうして、私たちは、改めて本稿が取り組む主題の入り口までやってきた。ここからは、道徳的に十分正当化された内部告発に焦点を絞って話を進めたい。私たちが向き合う問いは、そのような内部告発が、それにもかかわらず、なぜ深刻な禍根を残しがちなのか、というものである。あるいは、道徳的には非の打ち所がない内部告発であるにもかかわらず、それでも付きまとうもやもやとしたある種の後ろめたさのような感覚の正体は何か、と言い換えてもよいだろう。こうした問いに答えるためには、内部告発者がぶつかる倫理的ジレンマの正体を正確に見極めることが必要である。次節では、本稿の主題であるこの論点へと進みたい。

3. 内部告発者の倫理的ジレンマと保護の問題

3-1. 理論的考察

内部告発者にとっての倫理的ジレンマを正しく見積もるという作業は、「組織に対する忠誠」に背くとはどういうことか、という問題について考えることと切っても切り離せない。⁷そこで以下では、いくつかの先行研究に基づきながら、「組織に対する忠誠」とは何かという問いに総合的な答えを与えようと試みているフィールダーの論文、'Organizational Loyalty'を手がかりに議論を進めていきたい。

フィールダーはこの論文において、先行研究に対する批判・検討を通して、最終的に「組織に対する忠誠」は二つの異なる要素を含んでいるという見解を提出した。その第一の要素は、多くの先行研究において指摘されているもので、それらは大まかに、被雇用者であることに伴う通常の「役割義務(role obligation)」という名の下で一括りにできる。その主たるものとしては、ディジョージが指摘した「組織の危機を知らせ、一般に組織の合法的な利益を守る義務」(Fielder(1992, p. 87))や、バロンが持ち出した原理をフィールダーが修正した「被雇用者は、合理的な範囲内で、組織に対して傾倒し協働するよう努めるべきである」(ibid.)といった義務がある。前者は、被雇用者が組織にとっての代理人の役割を担うことから生じてくる義務であり、それは、代理人が代理人契約を逆手にとってクライアント(この場合は、組織)の利益よりも自分自身の利益を優先するという不正を禁止する。また後者は、通常、被雇用者は組織において単独で働いているわけではなく、集団の一部としての役割を担いながら仕事を進めていくという現実に注目して、そうした役割が適切に果たされるべく課される義務である。

ここでいったん、フィールダーの議論を離れ、本稿の主題である内部告発者の倫理的ジレンマの問題に立ち戻ってみよう。内部告発においてこうした役割義務に違反するということが、内部告発者にとっての深刻な倫理的苦境の源であると言えるだろうか。筆者にはそうは思われない。なぜなら、上の記述からも明らかのように、これらの役割義務は、あくまで組織の「合法的な」利益を保護し、「合理的な範囲内で」組織に協力するよう求めているにすぎないからである。被雇用者の役割義務は、被雇用者が、組織と契約し、組織に労務を提供する代わりに組織から手当てを受け取る、というその関係性から生じているものであると言ってよいだろう。通常、そうした契約はもちろん保護されるべきである。だが、この契約関係は絶対的なものではない。とくに、内部告発が道徳的に正当化されるような深刻な不正を組織が行っているような場合には、なおさらである。すると、道徳的に正当化された内部告発においては、厳密なところ、内部告発者は、もはや契約関係に基づく役割義務の影響下にはいないことになる。契約に基づく義務は、しかるべき条件が満たされた場合には、スッパリとその効力を失うことになるからである。このことは、役割義務が、じつのところ、道徳的に正当化された内部告発においてなお告発者が直面する倫理的板ばさみの一方の項としてはふさわしくない、ということの意味している。

以上の考察から、私たちが今問題にしている組織への忠誠—内部告発者をジレンマに陥れているところの忠誠—は、契約関係に基づくようなクリアーカットなものではなく、簡単に割り切って捨て去ることが難しいような、より捉えがたい何かである、ということが分かる。フィールダーの論文においても、ディジョージとバロンがそれぞれ、単なる役割義務に尽きない「何か」を捉えようとして十分には捉えきれない様が、ありありと描き出されている。⁸彼らが直観的に感じ取り表現しようとしているものと、私たちが今必要としているものとは、重なり合っていると言ってよいだろう。フィールダーは、そうした「何か」に対するより深く説得力を備えた分析として、Oldenquist(1982)を持ち出している。オルデンクイストの論文タイトルはそのものずばり'Loyalties'というものだが、ここではそれを「忠誠」とは訳さず、あえて「献身」と訳すことにしたい。このように訳す理由はいくつかあるが⁹、最も主な理由は、現在の文脈でそれは「組織に対する忠誠」に含まれる第二の要素として位置づけられるということから来る、便宜的な配慮である。つまり、「組織に対する忠誠」の内には、通常の「役割義務」に加え、さらなる義務である「組織に対する献身」が含まれていることになる。

オルデンクイストが提出したこの献身概念は、我々の現在の関心に照らして、

非常に興味深いものである。そこでまずは、オルデンクィストの論文を元に、やや丁寧な、献身概念に関わる主要な特徴を概観していくことにしよう。献身の最も際立った特徴は、それが、「私の」(あるいは「私たちの」)という一人称所有格によって限定された特定の対象にのみ向けられる、というところにある。(Oldenquist(1982, p. 175))ある対象Oがここで言う「献身」の対象となるためには、それが何らかの望ましい性質を備えているということは無関係ではないにしろ不十分であり、それが「私の(私たちの)O」であるということが決め手となる。そうした「私の(私たちの)何か」に対してのみ向けられる、特別な種類の倫理的態度を、オルデンクィストはここで「献身」と呼んでいるのである。こうした意味での献身の最も極端な実例は、家族の場合に見られる。いま、自分の子供とそっくりの性質を持ったクローンが、ある日突然家を訪ねてきたとしよう。そして、こう言う。「僕はあなたの子供と全く同じ性質を持っているのだから、あなたは、自分の子供と同様に、僕を大人になるまで保護し育てる義務がある」しかし、これはどこかおかしな主張に思える。私が私の子供に対して養育という特別な義務を負うのは、彼が「私の」子供だからであって、彼がしかるべき一般的性質を備えているからというわけではない。もちろん、相手が子供である(という一般的性質を備えている)ために大人に課される役割義務というものもありうるが、養育の義務は、それらとは一線を画し、相手がまさに「私の」子供であるがゆえに生ずるさらなる義務、すなわち献身に基づく義務なのである。

一言で要約すれば、献身とは、ある組織が「私の(私たちの)組織」として同定される(identify)ことによって、新たに私に課されることになる義務である。こうした付加的な義務は、家族の場合に限られるわけではなく、濃淡の差はあれ、部署内のプロジェクト・チームから会社全体、果ては国家まで、様々なレベルの組織に対して生じうる。そこで次に、オルデンクィストがそうした献身の一般的特徴として述べていることを、続けて見ていこう。一般に、献身の対象として線引きされる倫理的共同体のメンバーは、共通の善(a common good)についての考えを共有し、それを共有する他のメンバーに対して特別な義務(a special commitment)を負う、とされる。(ibid., p. 177)この場合の「共通の善」とは、もう少し具体的には、当該の組織の(ひいては、メンバー一人ひとりの)繁栄であるとか、安全の確保といったものである。また、後者の「特別な義務」というのは、当該の組織のメンバーに対して、公平に扱い、共通の善を守るよう努める、といったことを指す。そして、このようにして一度組織に対する同定が行われると、私たちは、当該組織の繁栄に対しては誇りを感じ、その失墜には恥を、またそれを害された

ときには怒りを感じるようになる。(ibid., p. 175)こうした諸々の感情は、当の組織を「私のもの」と見る姿勢が獲得されているかどうかを計る一つの目安となる。

オルデンクィストは、『私第一』から『私のもの第一』(したがって、『私たちのもの第一』)への移行は、最も偉大な瞬間である。それが、「社会を可能にする」(ibid., p. 176)と述べている。これはつまり、ここまで述べてきたような「私の」組織に対する献身という倫理のあり方が共同体を支える根幹にある、という強い主張である。彼は、こうした見解に立って、功利主義と義務論的な普遍的道德原理を共に批判し、献身という倫理こそ私たちの実感に即した、より基礎的な倫理なのだということを示そうと、野心的な論陣を張っている。これはこれで非常に興味深い議論なのだが、ここではひとまず私たちにとっての本題に戻ろう。私たちの関心は、オルデンクィストの提出した献身概念が、内部告発者の直面する倫理的ジレンマを理解する上で役に立つか、という点にあるのだった。

私たちは、内部告発者にとってのジレンマを構成する一方の角として、道徳的な正当化条件が満たされたとしても簡単に割り切って捨ててしまうことが難しいような、組織への忠誠のあり方を適切に捉えられる概念を必要としていた。そのような忠誠のあり方こそ、内部告発者の現実の苦境、正真正銘の倫理的ジレンマに関わっていると思われたからである。筆者の考えでは、献身概念は、こうした忠誠のあり方をうまく捕まえている。ディジョージも言うように、現実の問題として、ある組織を「私のもの」と見なす態度は徐々に獲得されていくのであり、組織に対する献身の義務もそれに伴って徐々に生じてくるものである。より比喩的に、組織が時間をかけて自分の一部として血肉化するのだ、と言ってもよいかもしれない。内部告発の場合には、これとちょうど反対のことが言えるだろう。一度血肉化した組織に対する献身は、それが邪魔になったからといって、すぐに捨て去るというわけにはいかない。この点が、役割義務と献身との大きな違いである。そのために、内部告発者は、内部告発を行うに当たって、公益に対する義務感と、それでも捨てきれない組織に対する献身との間で、深刻な板ばさみに陥るはめになってしまう。それは、一方を立てれば他方が立たず、さりとてどちらも捨てられないという意味で、正真正銘の厄介な倫理的ジレンマなのである。

こうした内部告発者の倫理的ジレンマは、これまで捉えるのが非常に難しかった。それは、当事者や当該組織のメンバーの視点に立たなければ見えてこず、内部告発のプラス(社会の公益)とマイナス(当該組織が受けるダメージに伴う社会的損失)を大局的に見積もろうとする第三者の視点からはそもそも完全に抜け落ちてしまう。第三者は、当然のことだが、当該の組織に対して何の献身も感じ

ていないからである。さらに、もし当事者の視点に立ったとしても、それは、功利主義や義務論という一般的、普遍的な倫理の言葉だけを使っているかぎり、うまく捉えることができない。もちろん私たちは内部告発の正当化を問題とする際にはそれらの言葉を必要とするのだが、内部告発者の苦境を正しく理解するという目的にとっては、それらは不適切なのである。献身は、何らかの望ましい性質を備えた組織一般に向けられるべきものではなく、あくまでそれらの内、「私の(私たちの)もの」として血肉化した組織に対してのみ向けられるべきものだった。献身概念がもつこうした特質—功利主義の原則や義務論的一般原理には見られない、視点拘束的な倫理のあり方—こそが、私たちに内部告発者の直面する真正正銘の倫理的ジレンマに対する適切な理解を与えてくれるのである。

ここまで筆者は、内部告発者の陥っている苦境を適切に理解する際、他の忠誠概念がどんな点で不十分であり、献身概念がなぜそれに適しているのか、ということ論じてきた。次節では、本節で行ったこうした理論的考察を踏まえたとき、内部告発者の保護という課題に対して私たちはどんなことが言えるのか、という点について考えてみたい。

3-2. 実践的な含意 内部告発者の有効な保護に向けて

前節で示した、献身概念に基づいた内部告発者の苦境に関する分析に対して、功利主義者や義務論者からは、次のような反論がなされるかもしれない。すなわち、内部告発者を悩ます苦悩の正体は、倫理的ジレンマなどではありえない。彼らは、もちろん、内部告発に踏み切るに当たって、悩み、迷い、勇気を振り絞らなければならないだろう。彼らは、自分の行おうとしている取り返しのつかない行為が、本当に功利主義的に(あるいは義務論的に)十分正当化されているのか、ただ自分一人の責任において判断しなければならない。また、その判断において自分の中で確信を得たとしても、常に正論が通るとは限らない。よって、こちらに何らかの不利益が及ぶことも覚悟しておかなければならない。これらが深刻な苦悩であることは、もちろん疑いない。だが、こうした苦悩の余地はあれ、そこに厳密な意味での倫理的ジレンマは存在しない。問題の内部告発は、正当化されるか、正当化されないかのいずれかでしかない。功利主義や義務論では、一度その内部告発が正当化されたならば、その後に残る「後味の悪さ」を表現する言葉はない。したがって、仮にそうした感覚が感じられたとしても、それは、結局のところ、「気のせい」のようなものに過ぎない。

だが、功利主義や義務論から帰結するこうした分析は本当に、内部告発者や彼

らを取り巻く周囲の反応という現実を適切に反映している、とみなしうるものだろうか。筆者には、内部告発者の決断にはいかなる倫理的ジレンマも含まれないとする功利主義者や義務論者の見解には、内部告発を巡る現実の状況を踏まえると、かなりの無理があるように思われる。というのも、現実になされる内部告発者への報復の深刻さと苛烈さを考えるとき、そうした報復の背景には、組織側の倫理的瑕疵により不利益を被ったことに対する単なる逆恨みという域を超えて、やはり、組織を「裏切ったこと」に対する処罰感情のような、ある種の倫理的動機付けが根強く働いているように思われるからである。こうした「後味の悪さ」、「裏切りの感覚」といった倫理的感情は、決して「気のせい」などではなく、現実の成り行きを大きく左右している要因であることは十分予想できる。したがって、そうした要因を端的に無視して内部告発を分析する功利主義や義務論の立場には、問題があると言わざるをえない。また、これに加え、百歩譲って、仮に内部告発という決断には倫理的ジレンマは一切含まれていないという功利主義者・義務論者の主張が正しいとしても、そうした主張は、(正当な)内部告発者に対し、現実に頻発している不当な報復について、私たちはいかにして対処すべきであるかということ、何ら明らかにはしてくれない。つまり、功利主義や義務論は、ただ高所から、正当化された内部告発者に対する報復は倫理的に正しくない、と断じるばかりで、にもかわらず現実には繰り返される報復行為をいかにすれば静められるのかということに関して、建設的な示唆を与えてはくれないのである。

これに対して、筆者が前節で支持した、「献身」概念に基づく内部告発者の分析は、内部告発者を取り巻く現実へと適切に目を向けることを可能にする。というのも、「献身」概念に基づく義務の分析を貫く最も基本的な精神は、私たちの倫理的実践の実情に即した、自然な分析を目指すという点にあると思われるからである。さらに、こうした分析は、筆者の考えでは、それを突き詰めていくことで、私たちに内部告発者保護の有効な方策に関する見通しを与えてくれる可能性をも秘めている。以下では、本稿の締めくくりとして、「献身」概念に基づく内部告発者の倫理的ジレンマに関する分析から、私たちは内部告発者の有効な保護に関してどのような洞察を引き出すことができるか、というこの点について考察したい。¹⁰

筆者の考えでは、周囲の人間における組織への献身に基づいた感情的反応を緩和するための鍵となるのは、内部告発が為されたという事実を、告発者個人の「裏切り」の問題へと矮小化させないようにすることである。ここで言う「矮小化」とは、例えば、内部告発が行われるに至ったのは、告発者が特殊な性格の持ち主だったからだとか、告発者の組織に対する献身が不十分だったからだといった形

で、内部告発という不幸な出来事の原因を、押し並べて告発者の個人的な属性のみに帰するという思考を意味している。この種の「矮小化」が内部告発者に対して著しく不利に働くことは明白だろう。筆者は、内部告発によって生じた組織の不利益を告発者個人の責任へと歪めてスライドさせるこうした「矮小化」のプロセスを食い止めるには、告発者毎の実際に即して、適宜そうした「矮小化」の歪みを明確に指摘するための「言葉(概念的道具立て)」を用意してやることが必要不可欠である、と考える。

そして、この場面で重要となるのが、オルデンクィストによる「献身」概念の提案を引き受けてフィールダーが展開する、献身の発生過程に関する次のようなさらなる分析である。¹¹フィールダーは、献身の発生過程について、データに基づいて経験的に考察するための枠組みとして、次の三つの条件からなる概念的区別を導入する。¹²まず、第一の条件は、献身がいかにして獲得されてくるのかを記述するもので、「組織同定の条件」と呼ばれる。これは、言い換えれば、私たちはどういう状況の下で組織を「私(たち)の組織」と見なすようになるかという条件である。フィールダーは、この条件に含まれる具体的内容の大枠として、仲間としての関係、他のメンバーによる評価、価値と達成の感覚という三つの要素からなる「共有された目的」と「公平さ」という二つの項目を提案している。つづいて、第二の条件は、逆にどのような場合に人はそうした献身を免除されるのかを記述するものであり、「例外(excuse)の条件」と呼ばれる。これはつまり、人が組織を自分のものと見なさないのもっともであると言えるための条件のことであり、第一の条件が満たされない場合、すなわち組織内でゴールの共有がなされていない場合や深刻な不公平が存在する場合などに成立するとされる。そして最後に、第三の条件は、どのような場合に、例外条件が満たされていないにもかかわらず、人は献身を抱かないのかを記述する「疎外(alienation)の条件」である。第三の条件が記述している「疎外」とは、本来組織に対して献身が示されるべき条件が揃っているにもかかわらず、主体がそれを示さないという現象に他ならない。主体が疎外状態にある場合には、例外の場合とは異なり、その主体は倫理的非難の対象となりうる。

フィールダーの用意したこうした概念的道具立ての内、本稿の目的にとってとりわけ重要なのは、「例外の条件」と「疎外の条件」の間の区別である。この区別は、現在の文脈に当てはめるなら、内部告発に含まれる諸々の事例の中には、必ずしも厳密に「裏切り」とは呼べない事例が含まれている、ということの意味している。というのも、もし告発者が(疎外ではなく)例外の条件の下にあったと

するなら、その場合、もしその告発者が組織を「私の組織」とはみなさず、それゆえ献身の義務を感じていなかったとしても、それはもっともなことであり、したがって、彼の内部告発という行いに関しても、厳密な意味では、もはやそれを「(彼を含む)私たちの組織」への「裏切り」と呼ぶのは妥当ではないことになるからである。

フィールド自身も強調しているように、もちろん、私たちは、「例外の条件」(とその裏返しである「組織同定の条件」)や「疎外の条件」が具体的にどのような内容を持つのかということ、アポステリオリな経験的探求抜きに特定し尽くすことはできない。上の概念的区別は、そうした本格的な経験的探求のためのいわば器を用意したにすぎない。さらに、仮に十分な経験的データに基づいて上述の諸条件の一般的内容を特定できたとしても、内部告発の個々の具体的事例がそれらの内どれに当てはまるのかということ判断するには、当の個別事例に即したさらなる情報収集が必要とされる。¹³(これは、献身の義務が視点拘束的であることの現われに他ならない。)

しかし、「例外」と「疎外」の間の概念的区別は、私たちに、少なくとも、全ての内部告発が個人の「裏切り」の問題へと一面的に矮小化できるわけではないということ、明確に認識させてくれる。「例外の条件」とは、その条件下では、経験的に見て実際に多くの人が組織への同化に困難を感じ、またそうした困難を感じることも無理からぬことである、と言える条件のことだったからである。結局、「例外の条件」という概念的道具立てはここにおいて、まず組織のメンバーに対して、生じた個別の内部告発を他の多くの関連する事例に関する経験的データを背景に眺める視点を提供することで、問題の所在の安易な矮小化を防ぎつつ、同時にまた、(それと表裏一体のこととして)告発者の側に対して、組織のメンバーに向けて自身の行いが厳密には「裏切り」には当たらないと申し開きするための言葉を提供する、という二重の役割を果たしていることになる。¹⁴

こうした道具立てが、実際問題として、どの程度内部告発者の保護に寄与するのかという問いは、それ自体、経験的に開かれている。その答えは、例外の条件が具体的にどのようなものであり、実際に生じた内部告発の個別例がどの程度の割合でその条件を満たしているのか、という経験的事実に依存するからである。こうした問いに本格的に答えることは、もはや本稿の範囲を超えているが、最後にそれに対する若干の見通しを述べて、議論を終えることにしたい。奥田が報告しているように(奥田(2000, p. 143))、ミースは、内部告発を包括的に扱ったその著書(Miethe(1999))の第4章において、「他の研究者の主張に反して、『内部告発する

性格』についての証拠はほとんど存在しない。(中略)内部告発は、しかし、一群の状況的、組織的な要因に強く影響される」(p. 67)という結論を自身の統計調査から導き出している。このようなデータは、もしそれが正しいならば、実際になされた内部告発の多くの事例が、疎外の事例ではなく、むしろ例外の事例として理解されるべきであるということを示唆していると思われる。というのも、そこで挙げられている状況的・組織的要因とは、「元々の不正行為の性質や深刻度、匿名報告の機会、問題に対処するための他の方法の利用可能性、目撃者と不正行為者の個人間の関係、職業上の役割、組織の価値観や文化の認識、組織の構造」(ibid.)といった要素のことであり、それらはいずれも、上述した例外の条件と密接に関連することが予想されるからである。この意味で、本稿で示した内部告発者保護に関する考察は、現実の内部告発のあり方に照らして、一定の有効性を見込めるものであるとすることができるだろう。

4. おわりに

本稿では、献身という概念を用いて、内部告発という現象を理論的に考察し、またその有効な保護の方法について模索してきた。これまでの議論から明らかになったとおり、内部告発は、大きな勇気を必要とし、しかしそれにもかかわらず非常に不幸な選択である。できるならば、どんな人も内部告発をしなくて済むような社会が最も望ましいのは間違いない。しかし、現実には、これからも内部告発は行われるだろうし、また、中には内部告発でなければ防げない種類の不正というものも存在するだろう。そうした正当な内部告発が行われた場合には、内部告発者を効果的に保護することで、被害を最小限に食い止められることが望ましい。こうした観点から、本稿で取り組んだ内部告発者保護の問題は、今後もますます重要になってくるはずである。

¹ もちろん、内部告発が手放して奨励されているわけではない。日本の「公益通報者保護法」でも、本稿で言う内部告発に当たる「外部通報」を許可する条件としては、他の場合よりも厳しい条件が課されている。この辺りの詳しい事情は、櫻井(2006)で分かりやすく紹介されている。

² こうした問題意識は、奥田(2003a, p. 244-245)で示されているものと基本的に重なるものである。奥田はそこで、内部告発が問題解決の単純な一方途として扱われることに懸念を表明している。

³ この意味で、この論点は、内部告発に対する懸念を支える前二者の理由とは性質を異にする。前二者の理由は、いずれも、社会全体の中で見たマイナスを懸念するものだった。

⁴ 保護に関しては、公益通報者保護法第三条から第五条まで、を参照のこと。

⁵ 奥田(1998)(2000)(2003a)(2003b)(2004)を参照のこと。とりわけ、奥田(2003a)がもっとも包括的

であり、参考になる。

⁶ 例えば、ジェームズは、ディジョージが認める「深刻な被害」は過度に限定的であり、それでは多くの深刻な不正が抜け落ちてしまう、と指摘している。(James(1993, p. 311)) また、デイヴィスも、ディジョージの分析から帰結する三つのパラドクスを定式化するという形で批判を行っているが、その内、第二・第三のパラドクスは、どちらにも、ディジョージの課す条件が厳しすぎるために、直観的には十分倫理的に正当化(あるいは倫理的に要請)されると言える現実の内部告発のケースでさえ、それを満たすことが難しい、という問題点を指摘するものである。(Davis(1996, pp. 90-92))しかし、こうした批判はいずれも、ディジョージが求める正当化条件は不当に厳しすぎるというものであって、決してそれが不十分だというものではない。

⁷ ただし、これが内部告発者の苦境について考える際の唯一のやり方だ、と言いたいわけではない。例えば、奥田は、奥田(2004)において、シセラ・ボクの仕事(S. Bok (1989) *Secrets: On the Ethics of Concealment and Revelation*, Vintage Books)に依拠しつつ、「秘密と公開」という観点からこの問題に取り組んでいる。

⁸ ディジョージに関しては *ibid.* p. 77 を、またパロンについては *ibid.* p.79 を参照のこと。

⁹ 他の理由としては、以下の二つが挙げられる。第一に、日本語の「忠誠」という言葉には、尽くす側と尽くされる側の間に、身分差に典型的であるような、非対称性の含みがある。しかし、ここで問題となっている献身は、例えば、家族に対しても向けうるようなものであり、そうした含みは必ずしもない。また第二に、ここでの献身は、通常の組織への忠誠(役割義務)に付け加わる、さらなる義務という含みを持っている。そのため、「忠誠」よりもやや強い語感のある「献身」を選んだ。

¹⁰ こうした問題設定は、日本においてはとりわけ切迫したものである。日本では、例えばアメリカとは違い、経営者に自由な解雇権が認められておらず、解雇を行うことは比較的難しい。また、アメリカのように独立の専門職組合が力を持っているわけではないため、被雇用者の力は弱く、転職は相対的に難しい。そうした状況下では、内部告発を行った後、告発者が当該の組織内において不利益を被ることなくやっていけるよういかに保護すべきか、という問題は相対的に重要なものとなってくる。

¹¹ オルデンクィストは、論文全体として、献身概念を使って道徳一般のあり方を説明しようという野心的な試みに多くの力を割いているため、結果として、献身が静的に扱われがちだった。すなわち、オルデンクィストが目にするのは、すでに成り立っている道徳的義務をなぜ献身という観点から扱うべきなのか、に関する議論であった。これに対して、献身を付加的な義務として位置づけたフィールダーは、組織同定が行われることによって新たな献身が生ずるという動的過程に注目することになった。これは、献身というもののあり方を考えても正当な方向であるし、また興味深い方向だとも思う。

¹² Fielder(1992, pp. 81-86)を参照のこと。また、献身の獲得が経験的探求に開かれた事柄であるという点は、オルデンクィスト自身も強調するところである。Oldenquist(1982, p. 190)を参照。

¹³ Fielder(1992, p. 88)を参照のこと。

¹⁴ ここでは最後に、本稿で示した主立った論点のオリジナリティの所在に関して、とりわけ本稿が深く依拠しているFielder(1992)との比較を通して、明確にしておきたい。3-1節での紹介からも明らかな通り、フィールダーが献身概念を援用する狙いは、組織と通時的に関係を持つ中で私たちが徐々に負っていく組織に対するさらなる義務という、組織と関わりを持つ生活をしている人であればおそらく誰にでもなじみのある一般的な現象に、哲学的分析を与えることにある。また、私たちは3-2節で、「組織同定」「例外」「疎外」の三条件に訴える、献身の発生過程に関するフィールダーの分析を見た。彼は、これを踏まえて後に、「被雇用者の組織への忠誠に関わる多くの厄介な問いは疎外と例外の問題に集中している」(*ibid.*, p. 86)と診断し、そのため「問題をこのように定式化することで、そのような論争の解消が必ずしも容易になるわけではないにしろ、それをより明確化することにはなるだろう」(*ibid.*)と述べている。

本稿で筆者が行おうとしたのは、フィールダーの用意したこうした一般の枠組みを、とりわけ内部告発という特定の現象の場合に適用することによって、新たに実りある論点を引き出す、という作業である。(フィールダー自身、内部告発に言及している箇所も中にはあるが、そこ

で彼が内部告発に対する踏み込んだ分析を行っているわけではない(ibid., p. 88) 具体的には、第一に、3-1 節末尾で指摘した論点、すなわち、献身が時間を掛けて徐々に獲得されたものであるということから、そこにはある種の「割り切れなさ」が伴うはずであり、そのことが内部告発者の苦境をより深刻なものにしている、という論点が挙げられる。さらに、この論点は、内部告発者保護の積極的な方策を提案する 3-2 節の議論とも密接な繋がりを持っている。筆者はそこで、内部告発に伴うある種の「割り切れなさ」に起因すると思われる告発者への深刻な報復を緩和するための処方箋として、フィールダーによる例外 / 疎外の区別とそれを裏付ける経験的データに訴えることで、内部告発に向けられるべきある穏当な視点の可能性を提案した。これは、フィールダーの分析が、単に内部告発という問題における争点の明晰化ばかりでなく、告発者保護という問題の解決にも積極的に寄与しようということを示唆しており、フィールダー自身による幾分控え目な主張を超えた、筆者独自の第二の論点であると言える。

参考文献 (論文が再録されている場合、頁数は全て再録先の文献のものによる)

- 梅津光弘 (2002) 『ビジネスの倫理学』、丸善。
- 奥田太郎 (1998) 「内部告発は道徳的に許されるか — デイジョージの正当化条件の検討」、『生命・環境・科学技術倫理研究 III』、千葉大学、pp. 262-269。
- (2000) 「ホイッスルブローイング(内部告発)の定義と要因に関する研究の現状」、『倫理学サーベイ論文集 I』、京都大学倫理学研究室、pp. 128-147。
- (2003a) 「ホイッスルブローイングの倫理」、水谷・越智・土屋(編)『情報倫理の構築』、新世社、pp. 243-272。
- (2003b) 「ホイッスルブローイングの正当化に関する「共犯理論」の検討」、『社会哲学研究資料集 II 「21 世紀日本の重要諸課題の総合的把握を目指す社会哲学的研究」』(科学研究費補助金・基盤(B)(1)、課題番号 13410004)、pp. 171-183。
- (2004) 「内部告発—秘密と公開の倫理—」、田中・柘植(2004) 所収、pp. 174-201。
- 太田さとし (2002) 『内部告発マニュアル』、ビジネス社。
- 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』、中公新書。
- 田中朋弘 (2002) 『職業の倫理学』、丸善。
- 田中・柘植(編)(2004) 『ビジネス倫理学：哲学的アプローチ』、ナカニシヤ出版。
- Bok, Sissela (1993) 'Blowing the whistle' in White(1993).
- Davis, Michael (1996) 'Some Paradoxes of Whistleblowing', *Business and Professional Ethics Journal* 15, reprinted in William H. Shaw (ed.), *Ethics at Work*, Oxford University Press, 2003, pp. 85-99.
- Fielder, John H. (1992) 'Organizational Loyalty', *Business & Professional Ethics Journal*, Vol. 11, No. 1, pp. 71-90.
- De George, Richard T. (1993) 'Whistle blowing' in White(1993)
- James, G. G. (1993) 'Whistleblowing: Its Moral Justification' in White(1993), pp. 307-321.
- Jubb, P. B. (1999) 'Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation', *Journal of Business Ethics*, Vol. 21, No.1, pp. 77-94.
- Miethe, Terance D. (1999) *Whistleblowing at Work – Tough Choices in Exposing Fraud, Waste, and Abuse on the Job –*, Westview Press.
- Oldenquist, A. (1982) 'Loyalties', *The Journal of Philosophy*, Vol. 79, No. 4, pp. 173-193.
- White, T. I. (ed.) (1993) *Business Ethics: A Philosophical Reader*, Macmillan.