

<研究ノート>

内部告発をめぐって

宮内 寿子*

On Whistleblowing

Hisako MIYAUCHI *

1. 公益通報者保護法

日本では2006年4月から公益通報者保護法が施行された。これは、一定の要件を満たした内部告発を「公益通報」と名付け、通報をした社員（労働者のみ）に対する解雇の無効や不利益な取り扱いの禁止など保護措置を定めている法律である。

2002年に発覚した雪印食品の牛肉偽装事件では、偽装発覚のきっかけが取引業者（西宮冷蔵）からの全国紙への内部告発であった。この後、内部告発した取引業者は廃業に至った¹⁾ こともあり、取引業者をも法律の保護対象とすべきではないかという議論も出てきた。取引業者による内部告発を法の保護対象としない主張の根拠は、労働者と違い事業者は、リスクを受けて営業を行う立場にあり、「不法不当な理由で契約打ち切り等の被害にあえば、債務不履行や不法行為などによる損害賠償でことを決すべき」²⁾ と考えられるからである。確かに、会社と雇用関係を持つ労働者には会社に対する忠誠の義務があるので、内部告発という矛盾した行為を行うに当たっては法的な保護が必要になる。だが、西宮冷蔵の例を見てみると、取引業者もまた、

何らかの保護の対象とされる必要があるのではと思う。また、公益通報者保護法には罰則は盛り込まれていないので、その実効性に疑問が呈されている。

公益通報における通報先と通報対象事実は以下ようになる。まず通報先は三つに分けられる。i) 内部通報、ii) 行政機関通報、iii) マスコミ等企業外通報である。i) 内部通報では、通報対象事実が生じ、あるいは生じようとしていると思われる場合、不正の目的さえなければ、間違った判断でも保護される。ii) 行政機関通報では、真実相当性が加わる。間違った判断であった場合の保護には、真実と信じたことに合理的な理由があり通報者に過失がないことが要求される。iii) マスコミ等企業外通報になると、保護にはさらに以下の要件を満たす必要がある。i)、ii) をすると解雇等されると信じるに足る理由がある。また、内部通報をすると証拠隠滅のおそれがあると信じる理由がある。労務提供先から正当な理由なく内部通報、行政機関通報をしないことを要求された。書面により内部通報した日から20日を過ぎても調査を行う通知がない。個人の生命または身体に危害が発生あるいは、発生する緊迫した危険があると信

* 情報コミュニケーション学部非常勤講師、Tsukuba Gakuin University

じる相当の理由がある³⁾。

次に通報対象事実に関しては、i)「国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法律」（施行時点で刑法や食品衛生法をはじめとする計413の法律）に「規定する罪の犯罪行為の事実」がある。ii) 行政機関からは是正指示や命令等の処分を受けてもそれに従わず、この処分への違反に罰則が定められていて違反が犯罪行為に当たる事実がある。

これを見ると分かるが、公益通報者保護法は、内部告発の一部を公益通報と指定して保護することを目的としている。脱税や政治資金規正法違反などは含まれていない。これに対し、内部告発の場合は、告発者が不正を感知したものとすべてが対象になってくる。次にまず内部告発の考え方と、問題点を考察しておこう。

2. 内部告発とは

2. 1 内部告発の定義

内部告発 *whistle-blowing* とは、危ないと気がついた人が「笛を吹くこと」である。これは危険を知らせる合図であるが、手放しで推奨されているわけではない。まず、内部告発者の定義を見ておきたい。

口笛を吹く人（内部告発者 *whistle-blower*）とは、利益追求のためであろうとなかろうと、公的であろうと私的であろうと、何らかの制度的組織 (*institution*) の雇われ人 (*employee*) もしくは幹部 (*officer*) で、何らかの行為の遂行を命じられていると信じていて、その組織が、**①**第三者に対して必然性のない危害を引き起こすと信じられるような業務、**②**人権の侵害になるような業務、**③**その組織の定められた目的にそむくような業務をしているという知識を得て、その事実を公開する人である⁴⁾。

組織の内部の人間が、その組織が悪いことをしているあるいはしようとしていることを知って、それを外部に漏らすことが内部告発である。しかし、組織に属する者は組織に対する忠誠の義務を負っているゆえに、内部告発という行為は手放しでは肯定されない。その辺りのことを考えることで、内部告発が道徳的に許容されるとか道徳的に義務になるという表現が出てくる。全米プロフェッショナルエンジニア協会 (NSPE) が製作し、アメリカの工学倫理教育、そして日本の技術者倫理教育でもよく使われる「ギルベイン・ゴールド」というビデオ作品がある。この内容を見ることで、内部告発における責務の葛藤がよく理解できるので、内容を簡単に紹介しておきたい。

ギルベイン・ゴールドというのは、架空のギルベイン市が下水の汚泥を使って生産し、近隣の農場で使われている肥料の名前である。このギルベイン市は、10年前に税制上の優遇政策を採って工場を誘致し、その一つが本作品主人公デイビッドが勤めるZコープ社である。Zコープ社はコンピュータの部品を製造している。環境業務部に所属する若き技術者であるデイビッドは、6ヶ月前からZコープ社がわずかではあるが、市の規制値を超える砒素と鉛を下水に排水していることに気づいた。ギルベイン市の規制値は、下水の汚泥処理の事業（肥料ギルベイン・ゴールド製造）を保護するために、国の規制値よりもかなり厳しく設定されている。デイビッドは、会議でこの問題を提起し、排水処理にもっとお金をかけるべきことを提案するが、棄却される。相談した大学工学部の教授は、このレベルなら必ずしも問題とは言えないと言う。しかし、2倍になれば、問題だとも言う。Zコープ社は日本との取引がまとまり、増産体制を近々組むことになっているが、このことはまだ外部の者は知らない。そして、デイビッドは、市に対する報告書に署名をする立

場にある。デイビッドは4つの責務に直面させられている。第1に技術者として、公衆の福利への責務がある。第2にZコープ社の社員として、会社に対する忠誠の責務がある。第3に、市に対する報告責任者として、市に対する誠実の責務がある。第4に、労働者として、自らのキャリアを守り高める責務がある⁵⁾。

通常、内部告発に直面させられる者は、少なくとも第1、第2、そして第4の責務の間の葛藤に向き合わされる。それゆえ、内部告発は慎重さが要求されるのである。第4の責務に関しては、労働権という視点もあるが、権利という視点を出してしまうと、権利と義務の葛藤の問題となってくるので、ここでは責務⁶⁾という視点から考察を加えたい。通常内部告発は、道徳的に許容されるか義務となるかの条件付けを持つ。これは内部告発が正当化を要することと関わる。この条件に関しては、デジョージのものが有名である。デジョージの5つの要件は以下である⁷⁾。まず内部告発が道徳的に許容されるには、以下の三条件が必要である。

- 1) その製品あるいは製造を通して会社が、深刻かつ著しい被害を公衆、つまり会社の製品のユーザー、罪のない第三者、あるいは一般大衆に対して、与えるであろう。
- 2) 従業員が、製品のユーザーか一般大衆への深刻な脅威を確認した場合、彼あるいは彼女はそれを直属の上司に報告し、自らの道徳的懸念を知らせなければならない。彼あるいは彼女がそれを行わないなら、内部告発行為は正当化できない。
- 3) もし直属の上司が懸念や訴えになんら有効な手を打たないなら、従業員は会社内で内的手立てや可能性を追求しつづかねばならない。このことは通常、問題を、経営上の立場がより上のものへと上げてゆくことを含み、もし必要で可能なら重

役会へも提起する。

そして、これに内部告発が道徳的に義務となるための二つの条件が付け加えられる。

- 4) 内部告発者が、状況への自分の見解の正しさや会社の製品や実践が公衆や製品のユーザーに深刻で危険性の高いものであることを、理性的で公平な第三者を確信させる文書化された証拠を入手し得ねばならない。
- 5) 従業員が公開することで必要な変化をもたらされるであろうと信ずべき十分な理由をもっていなければならない。成功の機会が、その人が引き受けるリスクとさらされる危険に値しなければならない。

さらに、デジョージは内部告発を行う深刻な状況を、身体的に深刻な危険と死の危険に限定し、精神的な害や会計上の害は除いている。この点に関しては、それらが深刻な場合にはやはり問題が生じるという点から、ジェイムズが批判を加えている。また、ボウイとデスカのあげる基準は、内容的にはデジョージの五条件とほとんど違いがないが、道徳的侵害の程度や切迫度および告発者の道徳的動機を重視している。

加藤尚武は「内部告発のすすめ」の中で、告発者の身分保障と内部告発の権利を守ること、企業の社会に対する危険な行為の防止と従業員の道徳的自律が保障されると指摘する⁸⁾。彼は雇われることで、良心や内面性を売り渡してはならないのであって、そのための方策として内部告発があると捉える。「人間には雇われることによって会社の共犯者にならない権利があるはずだ」という立場から、それが保障されるためには内部告発の権利が確立されなければならないと考えている。

2. 2 内部告発への疑義

これに対し、山折哲雄は内部告発を「正義の名による『裏切り行為』である」⁹⁾とい

う視点で問題を提起する。山折はここで共同体というものをベースに成立する日本社会の人間観と、超越神信仰に基づく社会の人間観の差異を指摘する。西欧近代社会の人間観を山折は「人間は疑うべき存在である」というところにあると総括する。デカルトの「われ思う、ゆえにわれあり」もそもそもは「われ疑う、ゆえにわれあり」ということだろうと言う。確かに、デカルトの哲学の第1原理「コギト・エルゴ・スム（われ思う、ゆえにわれあり）」は、方法的懐疑の中で到達された。さらに、ホッブスもその掲げる人間観は「すべての人のすべての人に対する戦い」というものである。ここに示されている人間観は、性悪説と呼んでいいであろう。

ではこのような人間観から社会や国家はどのように成立するのか。疑念の固まり同士がどうやって集団を形成、維持して行けるのか。これに対し、山折は二つの条件を挙げる。「一つが超越神信仰、もう一つが契約の観念」¹⁰⁾と言われる。超越神とは、疑念の塊のばらばらで対立しあう個人を、天上の神という虚焦点から垂直の関係で保障し、その媒介を経て超越神からの命令として隣人愛で結び直す。近代はこの神を殺してしまったが、それに代わって「正義」や「理性」というものが創造された。もう一つの契約の観念であるが、そもそもは神との契約から始まる。西欧社会は神亡き後、国家との契約あるいは社会との契約に重心を移す。ホッブスの『リヴァイアサン』、ルソーの『社会契約説』にはその辺りの状況が反映している。

では日本ではどうか。日本にはこの超越神信仰とは異なる神仏信仰の政治=宗教システムが根付き、契約の観念は未発達であった。西欧における契約の観念には、人間と神との間の債権・債務関係が反映している。これに対し日本では、債務を強調する脱契約モラルがあとを引きずったと言う。これは、日本の神々が強権を発動することがなかったことも

作用したかもしれないとも言われる。このような日本社会での人間観が「人は疑うべき存在である」では、社会は崩壊しただろう。超越神信仰も契約観念も欠く社会では、各自が自己の利益を合理的に主張しあう仕掛が存在しない。強い者、声の大きな者が場を支配しがちな傾向を持つというのも、このような社会が抱えている問題である。しかし、共同体の自壊を防ぐためには、「人は信ずべき存在である」という人間観が必要であっただろう。共同体を成立・維持するためには、現実としては裏切る存在である人間の事実を知りつつも、「われ信ず、ゆえにわれあり」と言わなければならなかったと言う。

オモテでは「人は信ずべき存在である」といつつ、しかし心の底ではそれにもかかわらず「人は裏切る存在である」という諦念を引き受けてゆく、——そういう自己滅却的というか、被虐的なモラルがしだいにでき上がっていった。そこには心なしが無常の風が吹いていたのであるが、それが仏教の諦めの観念に染めあげられて美的な洗練をへたとき、高貴なニヒリズムへと昇華をとげることになった¹¹⁾。

このような社会において最大の罪は何か、どうしても避けなければならない悪は何か、という組織を裏切る行為だったのではないだろうか。それは信ずべき人間によって構成される共同体の秩序を根底から覆すことを意味したからである。それは社会の根幹を揺るがし、各人の寄って立つ場を奪い去ることになる。現代における内部告発は、この組織を裏切る行為が正義の名で登場してきたことを意味する。これは指導者層の倫理的退行や腐敗が、自然に引き寄せた結果であるが、やはり内部で問題を解決できず、外部に不祥事をさらけ出すことであり、組織への裏切り行為

であることには変わらない。この状況にあってなお「われ信ず、ゆえにわれあり」の人間観は自己回復の道を見出せるのか、日本社会は生死の分岐点に立たされているように見える、というのが山折の懸念である。

3. 内部告発の事例と考察

ギルベイン・ゴールドでも、デイビッドは告発すべきか否かで悩む。アメリカ社会であっても、内部告発は手放しで賞賛されているわけではない。先にあげたような、責務の葛藤を抱え、それゆえ内部告発しないで問題を解決する道も真剣に討議される。以下はハリスらの『科学技術者の倫理』の中で、デイビッドが内部告発を避けるために、あるいは内部告発の前になしうることとして検討されている例の一部である。i) デイビッドは重金属を安価に取り除く方法を見つける。ii) ギルベイン市とZコープとその他の地域の企業が、市の水処理施設の性能を向上するような共同研究組合を作る。iii) ダイアンに、その地域のハイテク工場と協力して市と話し合うというような管理上の解決策を提案する。iv) デイビッドは自分が市から召喚を受けているので有害廃棄物問題をもみ消すことはできないが、会社に忠実でありたいと思っていることを会社の上層部に伝え、ギルベイン工場の問題を警告する¹²⁾。

以上からも分かるように、不祥事があり、かつ道徳的に許容・義務条件を満たしていたとしても、その解決策は内部告発だけではない、という点ではアメリカ社会でも共通の了解があると考えてもよいであろう。しかし、人命が懸かっていたり、不可逆的な深刻な害をもたらすような緊急性を要するものに関しては、内部告発は基本的に受け入れられると考えられる。

例えば実事例として、グッドリッチ社のブレーキ開発の例を考えてみよう。これは1967

年に軍用航空機のブレーキの開発をLTV社から請け負ったグッドリッチ社が、空軍の仕様にあうよう不正に操作されたデータを使ったレポートを提出したことをめぐって生じた。設計に欠陥があると考えていた技術者ローソンは設計担当者と相談するが問題なしと却下され、その後も事態は改善されなかった。不正に操作されたデータでレポートを書かされたテクニカルライターのパンディピエアも、正確なレポートを書きたいと訴えたが経営陣に許可されなかった。この二人はFBIとコンタクトを取り、空軍が再調査を行った。その結果、空軍はブレーキの受け取りを拒否した。LTV社はこのことを評価して、ローソンに新しい職を申し出、パンディピエアも退社して、地方の新聞社で働くことになった¹³⁾。

二人とも内部的に出来ることを行っているし、正確な情報を持っている。その上で、ブレーキの不具合は、パイロットの命に関わる問題であり、パイロットも公衆の一員である。以上からして、二人の行為は道徳的義務でもあったわけだが、この二人の行為は、社会的に評価されている。もちろんアメリカでも、内部告発者への嫌がらせはある。チャレンジャー号事故でサイオコール社の技術者であり打ち上げに反対していたロジャー・ボジョリーは、事故後、会社の命に背いて事故調査委員会に率直に証言し、内部資料を提出した。そのことで彼は懲戒処分を受けたが、後にアメリカ科学振興協会から、模範的な倫理行動を示す技術者に贈られる賞を贈られ、名誉を回復した。これについてハリスらは「主要なあらゆる技術協会がこのような表彰制度を持ち、大会や会誌の中で名誉を称える場を与えるべきという条理を尽くした議論がなされると良い」¹⁴⁾と述べる。密告といったような色合いもあった内部告発だが、米タイム誌は2002年の年末恒例のパーソンズ・オブ・イヤー（今年の人）に、内部告発をした3人の女性¹⁵⁾を選んで、社会に自浄作用をもたらす

側面が認識されるようになってきている。

これに対し、日本ではまだまだ社会的コンセンサスはできていないように思われる。公益通報者保護法は出来たが、内部告発者の抱える問題は、法的保護の問題だけでは済まないのではないだろうか。冒頭で挙げた雪印食品の牛肉偽装事件の告発（これは公益通報者保護法以前）では、告発者が多額の負債を抱えての廃業に追い込まれ、心理的葛藤も抱えた。西宮冷蔵の水谷洋一社長は雪印食品を尊敬し、間違いを正してくれると信じて雪印食品に訴えるがわかってもらえなかった。その結果の内部告発であったが、雪印食品の解散後、警察から「夜道は気をつけて」と言われる。自分のしたことは本当に正しかったのか、多くの人に辛い思いをさせたのではないかと複雑な思いを抱える。しかし、元雪印食品の社員たちから逆に励まされ、雪印食品の不正の所為で水谷たちを追い込んで申し訳ない、是非再建して欲しいと激励される。このことが契機となって、水谷は自分の姿をさらけ出して街頭でカンパを募るようになる。最初は思うように集まらなかったカンパも、少しずつ実を結び、マスコミが取り上げたことで大きく進展していった。かくして会社再建を果たしたが、まだ完全復旧には至っていない。この経緯を見ると、内部告発者は仕事を失うだけでなく、「自分は正しかったのか」という心理的問題まで抱え込むことがあると言える。

4. まとめ

日本における不祥事は、どうやって防いでいったら良いのか。内部告発の道を通るしかないのか。あるいは内部告発者は、「千万人と雖も吾往かん」の精神で立ち向かうしかないのか。

現在、CSR（企業の社会的責任）が盛んに言われるようになってきた。CSRとはどの

ようなことを言うのか。これは企業が「法律を守って人に役立つ製品・サービスを提供し、税金を納め、株主などに利益を配当する」¹⁶⁾ という責任以上のことを意味している。CSRでは、法令遵守はその一部に過ぎない。法律を守るのは最低限当たり前のことである。企業は環境や社会活動への配慮責任があり、積極的な情報開示や顧客への誠実な対応、従業員のキャリアアップにも責任を持たなければならない。

かつて近江商人は「売り手よし、買い手よし、世間よし」という三方佳しの経営理念を持っていたと言われる。ここには自分の利益を社会貢献から切り離すことのない哲学がある。また、石田梅岩（1685-1744）の教えに始まる「石門心学」は、商いを「商道」という哲学に高め、全国に一大運動を起こしたと言われる。彼は「金儲け＝卑賤」という当時の価値観に抗して、「売利を得るは商人の道なり。……商人の売利は士の禄に同じ」（『都鄙問答』）と言って、商人の役割を肯定した。さらに、人間の道徳の実践に身分の差を否定し、「正直」と「儉約」の徳目をすべての人間に妥当する理念として基礎付けた。そしてそのための修養法として、「知性」による自己の本質探求を強調している¹⁷⁾。当然ながら、欲得に走って、自分の儲けだけに従事することを戒め、そういうことは自殺行為だと反対している。企業内部に自浄作用があることが最も望ましいことであろう。しかし、残念ながら、企業内部にそれが見出せないとき、共同体のレベルを企業を超えて考えることも出来るのではないだろうか。すなわち、内部告発は社会の自浄作用の現われでもあるのではないかと。

人命に関わるわけではない場合、「それぐらいのこと誰でもやっている」と自分の良心をごまかして、自己欺瞞によって責任を回避することもある。悪いことと知りつつ、自分の生活や関連する人たちのことを考えると行

動できない場合もあるだろう。ただその中で、決断をする人がある。そのとき、社会がどのように向き合うかが問われる。内部告発として道徳的に正当化できるかどうかを熟慮判断した上で、その大変な責務を引き受けた人に対しては、共に問題を考え、行動してゆくことが、社会の一員としての私たちに求められているのではないだろうか。

注

- 1) 雪印食品牛肉偽装事件は、兵庫県西宮市にある西宮冷蔵の水谷洋一社長が、取引先の雪印食品を新聞社に内部告発した事件。BSE問題への対処としての国による国産牛肉買い上げ制度を悪用するため、雪印食品の社員たちが西宮冷蔵の倉庫を使って、オーストラリア産牛肉を国産牛肉のケースに詰め替えたという事件。内部告発の後、西宮冷蔵は雪印食品の要求で行った伝票の改ざんが法律に触れたことで営業停止処分(7日間)を受け、仕事も減って廃業した。しかし、カンパを募り2004年春に会社を再建した。2010年段階で、倉庫の中は全盛期の7割まで復活しているが、苦しい戦いを続けている。
- 2) 櫻井稔『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、2006年、41頁。
- 3) 同上書、20-24頁。
- 4) N.E. Bowie, *Business Ethics*, Prentice Hall, 1982, p142. 訳は、加藤尚武「内部告発のすすめ」(『Ronza』朝日新聞社、1997年1月号) 35頁による。
- 5) NSP 製作教材「ギルベイン・ゴールド」要約。
- 6) カントの完全義務と不完全義務の考え方をとれば、自分の能力に対する義務は内的不完全義務と言われる。『道徳形而上学原論』岩波文庫、1960年、89-90頁参照。
- 7) R・T・ディジョージ『ビジネス・エシックス』明石書店、1995年、315頁を参考に、原文からの筆者による訳。
- 8) 加藤尚武「内部告発のすすめ」39頁。
- 9) 山折哲雄「正義の名による『裏切り行為』である」(『中央公論』2002年、6月号)
- 10) 山折哲雄、同上、220頁。
- 11) 山折哲雄、同上、222頁。
- 12) C.E. ハリス他『第2版科学技術者の倫理 その考え方と事例』丸善株式会社、2002年、78-80頁。
- 13) 齊藤了文他『はじめての工学倫理』昭和堂、2001年、112-113頁。
- 14) C.E. ハリス他、前掲書、313頁。
- 15) 米同時テロの事前情報が十分捜査されなかったことをFBI長官に書簡で内部告発したミネアポリス支局法務部長コリーン・ローリー、経営破綻したエネルギー大手企業エンロン社の不正な簿外取引を指摘したシェロン・ワトキンス元副社長、大手通信会社ワールドコム不正会計を内部告発した会計部門担当副社長シンシア・クーパー。
- 16) 金原繁監修『エンジニアのための哲学・倫理』実教出版、2007年、69頁。
- 17) 金子武蔵編『新倫理学事典』弘文堂、1970年、242頁。