



| | |
|--------------|---|
| Title | 内部告発の抑制要因の検討 : 被害の深刻度と集団規範が内部告発に及ぼす影響 |
| Author(s) | 吉田, 翔; 寺口, 司; 釘原, 直樹 |
| Citation | 対人社会心理学研究. 2017, 17, p. 61-68 |
| Version Type | VoR |
| URL | https://doi.org/10.18910/67196 |
| rights | |
| Note | |

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

内部告発の抑制要因の検討

—被害の深刻度と集団規範が内部告発に及ぼす影響—

吉田 翔(大阪大学大学院人間科学研究科)

寺口 司(大阪大学大学院人間科学研究科)

釘原 直樹(大阪大学大学院人間科学研究科)

組織における不正行為は後を絶たず、それにより多大な損失が発生している。このような不正行為を抑止する手段として内部告発は有効であり、そのことを人々は認識しているものの、実際の内部告発率は低いことが現状である。そこで本研究では、内部告発をすることによる周囲の反応を想像し、告発することの cost を重視することが内部告発の抑制要因であるという仮説を立てた。そして、シナリオ実験により仮説を検討した。その結果、不正行為認知者が告発意図をもたないときは、告発企図者が告発することの cost を恐れることが内部告発の抑制要因であることが示された。さらに、不正行為認知者が告発意図をもつときは、責任の分散が起きることが内部告発の抑制要因であることが示された。今後は、実験室実験等で潜在的態度に基づいた行動指標をとり再検討することが必要である。

キーワード：内部告発、不正行為、被害の深刻度、集団規範、責任の分散

問題

内部告発の有効性

ACFE(2014)によると、不正は至る所に存在し場所を問わず発生するものであり、不正の脅威を逃れる組織など存在しないといわれている。また、標準的な組織は毎年収益の 5%を不正行為で脱失していると推定されており、これを 2013 年の推定世界総生産にあてはめると、およそ 3.7 兆ドルの予想損失額に相当するとされる(ACFE, 2014)。このように、いつの時代においても組織における不正行為は後を絶たず、それによって組織のメンバーや消費者、社会全体に多大な損失が発生している。このことから、組織における不正行為は抑止されるべきものであり、新たな不正行為が起きないように防止する必要がある。では、それを可能とする手段としてどのようなものが挙げられるだろうか。内部告発は不正行為をやめさせるだけでなく、類似問題を抑止する効果があり、結果的に社会全体の利益を守るものとされる(王・粕川, 2008; 王・宮本・今野・岡本, 2003)。さらに Miethe(1999)は、現代の組織のあり方から内部告発の有効性を主張している。すなわち現代では組織が複雑化しており、外部の人間が組織の行為を知ることは難しくなっている。そのため、組織の不正行為を摘発する上で内部告発の役割は重要になっているとされる。実際に 2016 年に開催されたりオデジャネイロオリンピックにおいても、内部告発によって、ロシアによる国家ぐるみのドーピング隠しが明らかにされたり(朝日新聞, 2016)、東京都の豊洲市場で土壌汚染対策の盛り土がされていなかった問題で、都の調査では全容

を解明できなかったことを受け内部告発が促されたり(朝日新聞, 2016)と、社会における内部告発の重要性は日増しに高まっているといえる。

内部告発の認識と内部告発率

では、人々は内部告発および内部告発者に対してどのような印象を抱いているのであろうか。新田(2004)によると、過去、日本においてはほとんどすべての組織体が疑似家族的な一体性によって支えられており、その組織の不正を暴く内部告発はネガティブなイメージをもたれてきた。しかし、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などにより、内部告発に対するイメージがポジティブなものへと変化していることが指摘されている(奥山・村山・横山, 2008; 櫻井, 2006; 山崎, 2003)。また内閣府国民生活局(2003)が行った調査によると、内部告発を「望ましくない」と回答した人はわずか 1.8%に過ぎず、ほとんどの人が「望ましい」、もしくは「止むを得ない」と回答した。さらに消費者庁(2012)が行った調査によると、約 80%の人が自分の同僚が内部告発をすることを望ましいと回答した。これらのことから人々は内部告発および内部告発者に対して、肯定的な印象を抱いているといえる。

では、人々が内部告発をする意向や内部告発率はどの程度であろうか。消費者庁(2012)が行った内部告発の意向に関する調査によると、もし自分が所属する組織で不正行為が行われていることを知った場合、内部告発をするとした人は 52.8%と約半数に過ぎなかった。また、王他(2003)が行った、実際に自分が所属している組織の不正行為を目撃した人にその後の行動を尋ねた調査によ

ると、約 64%の人が内部告発をしなかったと回答した。

以上より、人々は内部告発および内部告発者に対して肯定的に捉えてはいるものの、実際に不正を目撃した際に内部告発をする意向や内部告発率は低いということがいえる。しかし、内部告発は不正による被害を最小限に抑える手段として有効であるため、この現状を改善し、人々が内部告発をする程度を高める必要がある。そこで本研究においては、組織における不正行為を抑止し、新たな不正行為を防止する手段として有効である内部告発の抑制要因を探り、より内部告発が行われるための方法を提言することを目的とする。

王・粕川(2008)によると、内部告発という行動は、ある種の意思決定の結果としてなされるものであるとされる。意思決定の観点から内部告発を捉えた先行研究では、内部告発の規定要因、意思決定過程、事態の緊急性に関していくつかの特徴を提唱してきた。ここでは、それらの特徴について概説する。

規定要因と意思決定過程

Ellis & Arieli(1999)はイスラエル将校軍に対する調査によって、内部告発においては Ajzen & Fishbein(1980)が提唱した、Theory of Reasoned Action(熟考行為モデル：TRA モデル)があてはまることを示した。熟考行為モデルとは、行動は行動意図によって規定されており、さらに行動意図は行動に対する自らの態度と主観的規範によって規定されるとするモデルである。とりわけ内部告発場面においては、主観的規範が行動意図に影響を与える(Ellis & Arieli, 1999)。主観的規範とは、自らの行動に対する周囲の人々の態度に関する、自らの主観的予測のことをいう。すなわち、人が内部告発をするかどうかの意思決定をする際には、自分が内部告発をすることに對する周囲の人の態度の予測が大きな影響を及ぼすことになる。

また、Miceli et al.(2008)は、自分が所属する組織内で不正行為と思われる行動が起きた際、人が内部告発をするまでの意思決定の過程を示した Prosocial Organizational Behavior (POB) Model を提唱した。

このモデルによると、人が内部告発をするまでの意思決定過程は 3 段階あり、最終の意思決定である「内部告発をすることによる cost と benefit の比較」を行い、cost の方が大きいと判断するときには内部告発をせず、benefit の方が大きいと判断するとき、内部告発をするとされる。

すなわち、熟考行為モデルと POB モデルから、自分が内部告発をすることで周囲の人がポジティブな態度を示すと予測し、賞賛や名声等の benefit を重視するとき内部告発をすることが考えられる。対照的に、自分が内部告発をすることで周囲の人がネガティブな態度を示すと

予測し、報復を受ける等の cost を重視するとき内部告発をしないことが考えられる。このような cost と benefit を比較する際には、関係流動性(Yuki, Schug, Horikawa, Takemura, Sato, Yokota, & Kamaya, 2007)、プロスペクト理論(Kahneman & Tversky, 1979)の 2 つが関係している。

関係流動性とは、特定の社会または社会状況における対人関係に関する選択肢の多さのことである(Yuki et al., 2007)。これは社会生態学的アプローチから、対人関係の維持や形成に関する文化差を説明するものであり(山田・鬼頭・結城, 2015)、北米諸国は関係流動性の高い社会であり、日本を始めとする東アジア諸国は関係流動性の低い社会であるとされる(Schug, Yuki, Horikawa, & Takemura, 2009)。関係流動性の高い社会とは、新たな関係性をつくる機会が多く、関係形成や関係維持に関する自由度が高い社会である。一方で、関係流動性の低い社会とは、新たな関係性をつくる機会が乏しく、閉鎖的なコミット関係を形成する社会である(Falk, Heine, Yuki, & Takemura, 2009; Schug, Yuki, & Maddux, 2010)。すなわち関係流動性の低い社会である日本においては、人々は既存の集団や人間関係の維持に固執するとされる(竹村・佐藤, 2012)。そのため、日本では、内部告発をすることによって周囲の人からポジティブな評価を獲得しようとするよりも、内部告発をすることによるネガティブな評価を回避しようとするのが考えられる。

次にプロスペクト理論(Kahneman & Tversky, 1979)とは、人は利得よりも損失の方が強く感じられるという損失回避性を主張するものである(Kahneman, 2002 村井訳, 2012)。この損失回避性により人々は、内部告発をすることによる benefit を獲得しようとするよりも、内部告発をすることによる cost を回避しようとするのが考えられる。

以上より、人は内部告発をすることによる benefit と cost を比較する際、benefit よりも cost を重視することが推測される。すなわち、自分が内部告発をすることによる周囲の人の反応を想像し、告発することの cost を重視することが内部告発の抑制要因であることが推測される。

事態の緊急性

Robinson, Robertson, & Curtis(2012)は、事態の緊急性に関して、内部告発場面とキティ・ジェノヴィーズ事件を例にした援助行動場面を比較して論述した。キティ・ジェノヴィーズ事件とは、ニューヨークの住宅地で深夜、キティ・ジェノヴィーズという女性が自宅アパートの前で暴漢に襲われ刺殺された事件である。援助行動場面はこのように、自分がすぐに行動しなければ援助要請者の身体が脅かされるといった緊急性が高い状況である。一方、内部告発場面は内部告発をすることについて考える

時間があつ、それゆえ急いで行動しないと指摘されている(Miceli, Near, & Dworkin, 2008)。

したがつて、緊急性の高い状況と比べて内部告発は緊急を要する行動ではなく、そのため時間をかけて内部告発をするかどうかの意思決定を行うとされる。すなわち、内部告発をするかどうかの意思決定は、早急に内部告発をしなくても被害が深刻にはならず、軽微で収まる状況でなされるものとされる。しかし、現実場面においては、自動車の整備不良の隠ぺいや食品の消費期限改ざん等の不正行為のように、一刻も早く内部告発をして不正を明らかにしなければ、被害者の身体を危険にさらすような状況も存在することが推測される。すなわち、早急に内部告発をしなければ不正行為による被害が深刻になる状況も存在することが考えられる。そこで本研究においては、早急に内部告発をしないことで被害が深刻になる場面を新たに設定する。このような状況においては、緊急性が高いため、告発企図者は、自分が内部告発をすることによる周囲の人の反応を想像したり、告発することの cost を重視しなかつたりすることが考えられる。

抑制要因の検討

内部告発とは集団規範からの逸脱行動であるとされる(甲原, 2014; 甲原, 2015)。このとき、規範の種類に関して、不正行為の存在を知る人々である不正行為認知者が告発意図をもつ規範を形成している場合は、内部告発をすることは集団規範からのわずかな逸脱に過ぎないため、告発企図者は告発することの cost を重視しないことが想定される。一方で不正行為認知者が告発意図をもたない規範を形成している場合は、内部告発をすることは集団規範からの大きな逸脱となるため、告発企図者は告発することの cost を重視することが想定される。このとき、不正行為認知者の告発意図がないために告発企図者が cost を重視するときより、不正行為認知者の告発意図があるために告発企図者が cost を重視しないときの方が内部告発をすることが考えられる。

では、不正行為認知者が告発意図をもたない規範を形成しているとき、告発企図者がより告発することの cost を重視する状況について、規範の強度の観点から考慮する。規範の強度が低いときは、告発企図者は告発することの cost を重視しない一方で、規範の強度が高いときは、告発企図者は告発することの cost を重視することが考えられる。このとき、規範の強度が強いため告発企図者が cost を重視するときより、規範の強度が弱いため告発企図者が cost を重視しないときの方が内部告発をすることが考えられる。では、集団規範の強度を決定する要因は何であろうか。Latané(1981)は社会的インパクト理論(Social Impact Theory)を提唱し、個人が受ける影響力(Impact)は、影響源が与える強度(Strength)、近

接性(Immediacy)、人数(Number)の相乗関数であるとし、 $I=f(SIN)$ と定義した。これを内部告発場面にあてはめると、影響源とは不正行為認知者のことである。現実場面においては、集団規範を形成している成員の強度や近接性は簡単に操作できる要因ではないことが想定される。そこで本研究では、集団規範の強度を決定する要因として、不正行為認知人数を操作する。すなわち本研究における仮説は以下の2つである。

仮説1: 被害が軽微なとき、不正行為認知者の告発意図がないときより告発意図があるときの方が内部告発をする。

仮説2: 被害が軽微で不正行為認知者の告発意図がないとき、不正行為認知人数が多数のときより少数のときの方が内部告発をする。

方法

実験参加者・実施時期

大阪大学の学生153名を対象にシナリオ実験を行った。このうち、途中で回答をやめた者など4名を除外し、149名を分析対象とした(男性:94名、女性:54名、不明:1名、年齢: $M=18.63$ 、 $SD=0.74$)。なお本実験は2016年7月15日に実施された。

調査デザイン

本研究の調査デザインは、2(被害の深刻度: 深刻・軽微) \times 2(不正行為認知者の告発意図: あり・なし) \times 2(不正行為認知人数: 少数・多数)の参加者間3要因計画であった。

質問紙の内容

実験参加者が菓子店でアルバイトをしており、そのアルバイト先の店において、ある店員が製造年月日を改ざんしていることを実験参加者が知っているという状況を設定した(Appendix1)。

質問項目

質問項目の内容は以下の通りであった。内部告発を行う程度を測定する質問項目の1である「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」の平均値を「内部告発率」、同じく2の平均値を「賛同率」、同じく3の平均値を「誘発告発率」とした。また、操作チェック項目の1の平均値を「不正行為認知人数」、同じく2の平均値を「被害の深刻度」、同じく3の平均値を「告発意図」とした。また、その他の質問項目の2の告発先を尋ねる質問項目においては、同僚・店長・本店・保健所・インターネット・その他の中から一つを選ばせた。それ以外はすべて6件法で回答するよう求めた(Appendix2)。

結果

操作チェック

被害の深刻度 「被害の深刻度」を従属変数とした分散分析の結果、被害の深刻度の主効果がみられた($F(1,141) = 50.474, p = .000, \eta_p^2 = .264$)。また、告発意図の主効果はみられず($F(1,141) = 0.430, p = .513, \eta_p^2 = .003$)、不正行為認知人数の主効果もみられなかった($F(1,141) = 1.290, p = .258, \eta_p^2 = .009$)。また交互作用は、被害の深刻度×告発意図($F(1,141) = 2.778, p = .098, \eta_p^2 = .019$)、告発意図×不正行為認知人数($F(1,141) = 3.620, p = .059, \eta_p^2 = .025$)においては有意傾向であり、不正行為認知人数×被害の深刻度($F(1,141) = 0.257, p = .613, \eta_p^2 = .002$)、被害の深刻度×告発意図×不正行為認知人数($F(1,141) = 0.176, p = .675, \eta_p^2 = .001$)においてはみられなかった。すなわち操作は概ね成功したといえる。

告発意図 「告発意図」を従属変数とした分散分析の結果、告発意図の主効果がみられた($F(1,141) = 15.316, p = .000, \eta_p^2 = .098$)。また、被害の深刻度の主効果はみられず($F(1,141) = 0.495, p = .483, \eta_p^2 = .003$)、不正行為認知人数の主効果もみられなかった($F(1,141) = 0.120, p = .730, \eta_p^2 = .001$)。また交互作用は、被害の深刻度×告発意図($F(1,141) = 0.519, p = .472, \eta_p^2 = .004$)、告発意図×不正行為認知人数($F(1,141) = 0.917, p = .340, \eta_p^2 = .006$)、不正行為認知人数×被害の深刻度($F(1,141) = 0.073, p = .788, \eta_p^2 = .001$)、被害の深刻度×告発意図×不正行為認知人数($F(1,141) = 0.001, p = .976, \eta_p^2 = .000$)のいずれにおいてもみられなかった。すなわち操作は成功したといえる。

不正行為認知人数 「不正行為認知人数」を従属変数とした分散分析の結果、不正行為認知人数の主効果がみられた($F(1,140) = 62.673, p = .000, \eta_p^2 = .309$)。また、告発意図の主効果はみられず($F(1,140) = 0.351, p = .554, \eta_p^2 = .003$)、被害の深刻度の主効果もみられなかった($F(1,140) = 0.778, p = .379, \eta_p^2 = .006$)。また交互作用は、被害の深刻度×告発意図($F(1,140) = 0.607, p = .437, \eta_p^2 = .004$)、告発意図×不正行為認知人数($F(1,140) = 0.225, p = .636, \eta_p^2 = .002$)、不正行為認知人数×被害の深刻度($F(1,140) = 0.342, p = .560, \eta_p^2 = .002$)、被害の深刻度×告発意図×不正行為認知人数($F(1,140) = 0.013, p = .911, \eta_p^2 = .000$)のいずれにおいてもみられなかった。すなわち操作は成功したといえる。

仮説の検討

内部告発率を検討するために、従属変数を「内部告発率」とした 2(被害の深刻度: 深刻・軽微)×2(不正行為認知者の告発意図: あり・なし)×2(不正行為認知人数: 少数・多数)の分散分析を行った(Figure1)。

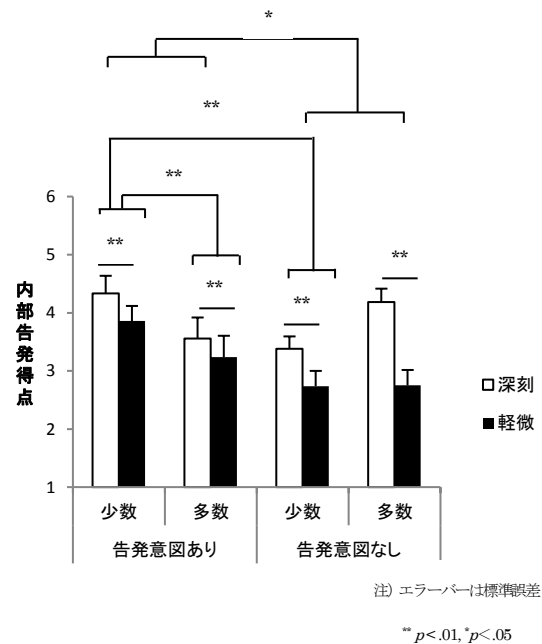


Figure1 深刻度と告発意図と不正行為認知人数が内部告発に及ぼす影響

分析の結果、被害の深刻度の主効果($F(1,141) = 12.387, p = .001, \eta_p^2 = .081$)と、告発意図の主効果($F(1,141) = 5.548, p = .020, \eta_p^2 = .038$)がみられ、不正行為認知人数の主効果はみられなかった($F(1,141) = 0.503, p = .479, \eta_p^2 = .004$)。また交互作用は、告発意図×不正行為認知人数においてみられた($F(1,141) = 7.366, p = .007, \eta_p^2 = .050$)。被害の深刻度×告発意図($F(1,141) = 2.470, p = .118, \eta_p^2 = .017$)、不正行為認知人数×被害の深刻度($F(1,141) = 0.608, p = .437, \eta_p^2 = .004$)、被害の深刻度×告発意図×不正行為認知人数($F(1,141) = 1.348, p = .248, \eta_p^2 = .009$)においてはみられなかった。

告発意図×不正行為認知人数において交互作用がみられたため、単純主効果検定を行ったところ、不正行為認知人数の少数条件において告発意図の単純主効果が認められ($F(1,141) = 14.291, p = .000, \eta_p^2 = .092$)、告発意図なし条件より告発意図あり条件の方が内部告発率が高いことが示された($p = .000$)。さらに、告発意図あり条件において不正行為認知人数の単純主効果が認められ($F(1,141) = 6.078, p = .015, \eta_p^2 = .041$)、不正行為認知人数の多数条件より少数条件の方が内部告発率が高いことが示された($p = .015$)。

以上より、結果は仮説1を支持し、仮説2を支持しないものであった。

考察

本研究はシナリオ実験を通して行われた。そして、自分が内部告発をすることによる周囲の人の反応を想像し、告発することの cost を重視することが内部告発の抑制要因となるのかを検討することを目的とした。結果は仮説を一部支持するものであった。

結果はまず、被害の深刻度に関わらず、告発意図がないときよりあるときの方が内部告発をするというものであった。すなわち、早急に内部告発をしないことで生じる被害が深刻なときと軽微なときのどちらにおいても、規範の種類を考慮していることが明らかとなった。また、告発企図者が告発することの cost を重視する場面である、不正行為認知者が告発意図をもたない規範を形成しているときに内部告発がなされていないことから、告発企図者が告発することの cost を重視することが内部告発の抑制要因であることが示された。

また、告発意図と不正行為認知人数において交互作用がみられ、告発意図があり不正行為認知人数が多数のときよりも、少数のときの方がより内部告発をすることが明らかとなった。このことから、不正行為認知者が内部告発をする意図をもつ集団規範を形成しているとき、責任の分散が起きるといえる。先行研究においては内部告発場面においては責任の分散は発生しないといわれてきた (Robinson et al., 2012 ; Miceli et al., 2008)。しかし本研究の結果から、不正行為認知者が告発意図をもつ規範を形成するときのみ、責任の分散が起きることが明らかとなった。このことから、不正行為認知者が告発意図をもたない規範を形成するときはそもそも責任が発生しないので責任の分散が起きず、不正行為認知者が告発意図をもつ規範を形成するときのみ、内部告発をする責任が発生することが推測される。

すなわち本研究においては、不正行為認知者が告発意図をもたないときは、告発企図者が告発することの cost を恐れることが内部告発の抑制要因であることが示された。さらに、不正行為認知者が告発意図をもつときは、責任の分散が起きることが内部告発の抑制要因であることが示された。これにより、組織が不正行為認知者に告発意図をもつ規範を形成するよう働きかけ、さらに各成員の行動を記録する等のシステムを導入し、責任の分散を防ぐことで内部告発を促進し、不正行為による被害を最小限に抑えることに貢献できることが示唆される。

本研究の問題点

本研究においては、集団規範の強度を決定する要因として不正行為認知人数を用いた。そして、被害が軽微で告発意図がないときのみ不正行為認知人数が多数のときより少数のときの方が内部告発をし、その他の条件においては不正行為認知人数による内部告発率に差はないことを想定していた。しかし結果は、被害の深刻度と告発

意図と不正行為認知人数の二次の交互作用はみられず、不正行為認知人数による内部告発率の差はみられなかった。その原因として、規範の強度を決定する要因として不正行為認知人数を用いたことが考えられる。Latané(1981)は社会的インパクト理論を提唱した際に、影響源の人数が増加するにつれて一人分の影響力の増加量は減少するとして、 $I = s/Nt$ と定式化した(s, t は定数で $t < 1$)。そのため不正行為認知人数が増加しても、その影響力の増加量は減少し、そのため集団規範の強度が高くならなかったことが考えられる。これより、集団規範の強度を決定する要因として、不正行為認知人数ではなく、不正行為の存在を知っている人の強度、もしくは不正行為の存在を知っている人と実験参加者の近接性を操作する必要があったことが示唆される。

また本研究は、シナリオ実験法により検討された。しかし内部告発研究においてシナリオ法を用いた場合、社会的望ましきによるバイアスがかかり妥当性が疑われる (Ahmar, 2014 ; Miceli et al., 2008)。また王(2014) は、内部告発者に対する態度として、自ら意識ができる顕在的態度と自ら意識ができない潜在的態度は異なるとしている。そして、質問紙への回答はすべて顕在的態度によるものとしている。これらのことから、実験室実験等で潜在的態度に基づいた行動指標をとり再検討することが必要である。

引用文献

- Ahmad, S. A., Ismail, I. S., Azmi, N. A., & Zakaria, N. B. (2014). Methodological issues in whistle-blowing intentions research: addressing the social desirability bias and order effect bias. *Social and Behavioral Sciences*, 145, 204-210.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- 朝日新聞 2016年10月17日 週刊
朝日新聞 2016年11月17日 朝刊
- Association of Certified Fraud Examiners (ACFE). (2014). *2014 Report to the nations on occupational fraud and abuse*. Austin, TX: ACFE.
- Ellis, S., & Arieli, S. (1999). Predicting Intentions to Report Administrative and Disciplinary Infractions: Applying the Reasoned Action Model. *Human Relations*, 52, 947-967.
- Falk, C. F., Heine, S. J., Yuki, M., & Takemura, K. (2009). Why Do Westerners Self-Enhance More than East Asians?. *European Journal of Personality*, 23, 183-203.
- Kahneman, D. (2011). *Thinking, Fast and Slow*. Farrar, Straus & Giroux.
(カーネマン, D. 村井章子(訳) (2012). *ファスト&スロー あなたの意思はどのように決まるか?* 早川書房)
- Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47, 263-291.

- 甲原定房 (2014). 誤った集団規範への非同調行動に集団内の人間関係と行動の対象者が及ぼす効果 山口県立大学学術情報 第7号 (共通教育機構紀要 通巻第5号), 75-80.
- 甲原定房 (2015). 人間関係, 被害の深刻さ, 通報先が whistleblowing 行動に与える効果 山口県立大学学術情報 第8号 (共通教育機構紀要 通巻第6号), 51-57.
- Latané, B. (1981). The Psychology of Social Impact. *American Psychologist*, 36, 343-356.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in Organization*. New York: Routledge / Taylor & Francis Group.
- Miethe, T. D. (1999). *Whistle-blowing at work: Tough choices in exposing fraud, waste and abuse on the job (2nd ed.)*. Boulder, CO: Westview Press.
- 内閣府国民生活局 (2003). 平成14年度国民生活モニター調査(12月実施)調査結果 (新たな消費者政策の在り方に関する意識調査)
- 新田健一 (2004). 内部告発の社会心理学的考察 日本労働研究雑誌, 530, 24-32.
- 奥山俊宏・村山治・横山蔵利 (2008). ルポ内部告発 なぜ組織は間違っのか 朝日新聞出版
- 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・粕川正光 (2008). 組織不正行為に対する意識と行動傾向—有職者に対する社会調査のデータによる分析— 千葉科学大学紀要, 1, 99-106.
- 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.
- 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
- Schug, J., Yuki, M., Horikawa, H., & Takemura, K. (2009). Similarity attraction and actually selecting similar others: How cross-societal differences in relational mobility affect interpersonal similarity in Japan and the USA. *Asian Journal of Social Psychology*, 12, 95-103.
- Schug, J., Yuki, M., Maddux, W. (2010). Relational Mobility Explains Between- and Within- Culture Differences in Self-Disclosure to Close Friends. *Psychological Science*, 21, 1471-1478.
- 消費者庁 (2012). 公益通報者保護制度に関する労働者向けインターネット調査
- 竹村幸祐・佐藤剛介 (2012). 幸福感に対する社会生態学的アプローチ *Japanese Psychological Review*, 55, 47-63.
- 山田順子・鬼頭美江・結城雅樹 (2015). 友人・恋愛関係における関係流動性と親密性—日加比較による検討— *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 55, 18-27.
- 山崎隆志 (2003). 内部告発者保護制度をめぐる動き 調査と情報, 421.
- Yuki, M., Schug, J., Horikawa, H., Takemura, K., Sato, K., Yokota, K., & Kamaya, K. (2007). Development of a scale to measure perceptions of relational mobility in society. *CERSS Working Paper 75, Center for Experimental Research in Social Sciences, Hokkaido University*.

付録

Appendix1 シナリオの文章

深刻・少数・意図あり条件

あなたはある老舗菓子店の支店でアルバイトをしています。その菓子店では、製造後 14 日間は品質を保てる菓자에、少し余裕を持って、7 日間という消費期限を表示して販売していました。ある日、あなたがアルバイトをしているその支店のある店員が、製造後 14 日間たったが売れ残ってしまった菓자에新しい製造年月日のラベルを張り、消費期限が切れているにも関わらず、再びお店に並べていました。この菓子は消費期限切れであるため、食べることで**お客様が体調を崩すことが考えられます**。さらに製造年月日を偽って表示していることになります。

この店員が製造年月日を偽って表示していることは、あなたを含めたこの支店の**2割の人しか知りません**。また、この店員の行為を知っているあなた以外の人たちは、「**誰かが内部告発をした方が良いのではないか**」という話し合いを行っています。

軽微・多数・意図なし条件

あなたはある老舗菓子店の支店でアルバイトをしています。その菓子店では、製造後 14 日間は品質を保てる菓자에、少し余裕を持って、7 日間という消費期限を表示して販売していました。ある日、あなたがアルバイトをしているその支店のある店員が、製造後 7 日間たったが売れ残ってしまった菓자에新しい製造年月日のラベルを張り、製造後 14 日間ぎりぎりまで延ばした消費期限を新しく表示して、再びお店に並べていました。この菓子は消費期限切れではないので、食べることで**お客様が体調を崩すことは考えられません**。しかし製造年月日を偽って表示していることになります。

この店員が製造年月日を偽って表示していることは、あなたを含めたこの支店の**8割もの人**が知っています。また、この店員の行為を知っているあなた以外の人たちは、この店員の行為を知っているにも関わらず見て見ぬふりをしており、不正を正そうとはしていません。

Appendix2 質問項目

内部告発を行う程度を測定する質問項目

1. 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。(1.全く思わない～6.とても思う)
2. この状況において、他者が内部告発を行うとき、あなたはそれに賛同しますか。(1.全く賛同しない～6.とても賛同する)
3. この店員の行為を知っている人から、一緒に内部告発をしようと言われたらあなたは内部告発を行うと思いますか。(1.全く思わない～6.とても思う)

印象評定項目

1. あなたが内部告発したら、この支店の人たちはあなたのことをどのように思うと思いますか。(ポジティブ：1～7, ネガティブ：1～7)
2. あなたが内部告発したら、世間の人たちはあなたのことをどのように思うと思いますか。(ポジティブ：1～7, ネガティブ：1～7)

操作チェック項目

1. この支店において店員が製造年月日を偽って表示したことを知っている人の数はどの程度であると思いますか。(1.とても少ない～6.とても多い)
2. もし内部告発をしなかった場合、一般市民の被害はどの程度であると思いますか。(1.とても小さい～6.とても大きい)
3. 不正行為を知っているあなた以外の人たちが内部告発をする可能性はどのくらいであると思いますか。(1.とても低い～6.とても高い)

その他の質問項目

1. この状況において、もしあなたが内部告発をしたら、どこへ告発すると思いますか。(同僚・店長・本店・保健所・インターネット・その他)
2. もし内部告発を行った場合、この店の被害はどの程度であると思いますか。(1.とても小さい～6.とても大きい)

**Examination of a factor that inhibit whistleblowing:
How do the gravity of wrongdoing and group norm affect whistleblowing behavior?**

Sho YOSHIDA (*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)

Tsukasa TERAGUCHI (*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)

Naoki KUGIHARA (*Graduate School of Human Sciences, Osaka University*)

Wrongdoing in organization seems endless and it is causing heavy losses. People consider whistleblowing as effective to stop wrongdoing, but in fact few people blows the whistle. In this study, examined what kinds of factors would inhibit whistleblowing in a company scenario. The results showed that it was a disincentive factor that they estimated the cost more highly in a situation that no one would be likely to do so. Besides, these showed that the distribution of responsibility inhibited people from blowing the whistle because some people were willing to blow the whistle. The implications of these results are discussed.

Key words: whistleblowing, gravity of wrongdoing, group norm, distribution of responsibility