



Title	道徳的義務としての内部告発とその限界
Author(s)	増淵, 隆史
Citation	哲学, 41, 79-101
Issue Date	2005-07-17
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/35033
Type	departmental bulletin paper
File Information	41_RP79-101.pdf



道徳的義務としての内部告発とその限界

増淵 隆史

1 内部告発はなぜ倫理的な問題になるのか

内部告発はここ数年の企業不祥事の中で注目を集めたトピックである。わが国では、東京電力における原子力発電の検査データ改ざんの問題や、三菱自動車工業のリコール隠しなどが内部告発をきっかけに発覚したことを受け、企業不祥事を防止する手段として内部告発を積極的に評価していこうという議論が活発になった。

企業等の組織の外にいる公衆を守る手段として、いまや内部告発は肯定的な評価を得た感がある。しかし、内部告発が倫理的に正当な行為であると立証するのはそれほど簡単ではない。第一に、組織内部の問題を外部に公表するという行為は、通常われわれが非道徳的だとみなしている裏切りや密告、あるいは誹謗、中傷といった行為と共通するところがあるし、欧米では成功した内部告発者はしばしば英雄となり、金銭的利益を得ることもできるため、内部告発は売名行為や私利を得るための行為とみなされることもあるからである。ある内部告発が倫理的に正当な行為であると立証するためには、売名行為等とどこが異なるのかを明確にする必要がある。第二に、内部告発が裏切りや密告などとは明確に区別され、倫理的に正当な行為と認められるとしても、内部告発に道徳的義務という強い拘束力を与えることは妥当かどうか、という問題がある。道徳的に正当な行為であるということと道徳的義務であるということの間には大きな違

いがある。前者においては、内部告発は実行してもよいが、しなくても道徳的に非難されることはないという行為にとどまる。しかし、義務であると主張する場合、内部告発を差し控えることは道徳的非難の対象となり、内部告発には「必ず実行すべし」という強い規範性が与えられることになる。

企業倫理におけるこれまでの議論の中では、第一の問題についてはほぼ共通の見解が得られていると考えてよいだろう。内部告発を裏切りや密告といった行為と区別することは可能であり、倫理的な正当性を認めることもできるというのが支配的な見解である。しかし第二の問題については事情が異なっている。道徳的に正当化できる内部告発については、さらに追加的な条件を満たすなら、道徳的義務となるという主張が多くの倫理学者によってなされてきた。しかしその条件についてはさまざまな議論がなされてきた。

この問題に関する私の見解は、ある一定の条件を満たす場合、内部告発は義務となりうるというものであり、結論においてはこれまでの多くの論者と同じである。しかしこれまでに提示されてきた内部告発が義務となる場合の条件については、私はいずれの論証も不十分であり、実践的な行動の判断基準としては有益なものとなり得ていないと考える。よって、本稿ではこれまでの内部告発の道徳的地位をめぐる議論を批判的に検討し、内部告発の義務に関するより適切な判断基準を示すことを試みることにしたい。次節ではさしあたり、内部告発が道徳的に正当な行為となるための条件について見ることにし、そこから論をすすめることにする。

2 内部告発の倫理的正当化

すでに述べたように、内部告発をめぐる第一の倫理的問題は、どのような条件が満たされれば内部告発は倫理的に正当な行為となりうるかということにある。内部告発が嫌悪されてきた主な理由は、それが結果として外部公衆等の利益

に資するかもしれないが、基本的には組織への裏切りや、誹謗、中傷などと同一の範疇にある行為であると考えられているためである。このような主張に対抗して内部告発を正当化するためには、内部告発がどのような点でそれらの不道德な行為と異なるのかを明らかにする必要がある。このような正当化の試みは多くの論者によってなされてきており、細かい点での不一致はあるものの、主要な点では概ね一致しているといつてよいし、私もそれらの見解には同意する。以下はそれらの見解を元にして、私が妥当と考える正当化の要件を列挙したものである。

①重大な危害が発生する行為に関する告発であること。

内部告発を他の不道德な行為と区別する第一の要件は、告発の対象となる行為が他者に重大な危害を加えるものであることである。企業が安全性に問題がある製品をそうと知りつつ販売する行為などがその典型である。この「重大な危害」という条件は、もっぱら組織に損害を与えることを目的として行われる背信行為と内部告発を区別するための条件である。内部告発は組織外部の批判を利用して、組織内の不正の是正を図ることを目的に行なわれるが、外部からの批判は組織に重大なダメージを与えるものである。組織に重大なダメージを与えながらもなお内部告発が正当な行為と認められるためには、組織外の人々に生じる危害のほうが組織に与えるダメージよりも重大でなければならないだろう。他者への重大な危害を防止するための告発は、組織に対しては決して背信行為を行なってはならないという規範に優る道徳的正当性を持つ。

②告発の内容が真実であること。

第二の要件は、告発の内容が真実であることである。事実と異なる主張によって組織外部からの批難を喚起することは、正当な理由なく組織に対してダメージを与えることであり許されない。この要件は内部告発を中傷や誹謗といった行為から区別する役割を果たす。

③告発の目的が正当なものであること

第三の要件は、告発者の目的の正しさである。告発者はもっぱら組織に対してダメージを与えたり、告発によって私利を得たりすることを目的として内部告発を行なってはならない。

④他に問題を解決する手段が無いこと

第四の要件は、発生する被害を防ぐ手段として内部告発以外の手段がないということである。具体的には、上司等に問題の存在を通知したが、解決のための方策が全く講じられなかったとか、被害の発生が時間的に切迫しており、組織内での解決を試みては間に合わないなどといった状況にあることが必要となる。この要件は内部告発を組織内で解決する努力を怠っているという批難を封じる役割を果たす。通常企業などの組織においては、組織内の問題は組織内で定められたルートを通して解決が図られるべきだと考えられている。組織内での解決策を講じることなく、一足飛びに外部への告発が行なわれたとすれば、確かにその内部告発は、組織内ルールに対する違反とみなされても仕方がないかもしれない。しかし、この要件を満たしているなら、内部告発者はこの点に関する道徳的批難を免れることができる。また、外部公衆等への危害の発生が切迫しているという状況は、このような内部的手続の遵守義務を免責する十分な理由になると考えられる。

以上が、内部告発が道徳的に正当な行為とみなされるために必要な条件である。そして内部告発が義務となるには他に追加的な要件を満たす必要がある、というのがこれまでの議論の支配的見解であった。次節ではこれまでに提示されてきた義務となるために必要な条件について考察してみることとする。

3 内部告発が道徳的義務となる条件

前節で挙げた条件を満たす場合、内部告発は道徳的に正当な行為となる。しかしそれだけで直ちに道徳的義務となるわけではないと考えられている。その理由は、内部告発者がしばしば告発の対象となる組織から不利益な取扱を受けるという事実と関わりがある。内部告発者は告発を理由に解雇されたり、不当な処遇を受けたりする。はなはだしい場合には、告発者やその家族が生命の危険にさらされることもある。このような告発者への不利益が存在するがゆえに、組織内の重大な不正を知った者は無条件に告発をすべきだという強い主張は退けられてきた。しかし他方で、内部告発をしなければ組織外公衆等への重大な危害が生じるような場合、告発者の被る身分上の不利益を理由に内部告発を差し控えることは道徳的に許されないという考え方も存在する。

結局のところ、内部告発が義務となるか否かをめぐる議論の焦点は、どのような理由であれば告発を差し控える正当な理由として認められるかというところにある。この点については様々な主張がなされているが、本節では異なる根拠と理論を用いて内部告発が義務となるための条件を提示した三人の論者の主張を取り上げて検討することとしたい。

①告発の成功可能性——R・T・ディジョージの条件——

最初に検討するのは、R・T・ディジョージ (R.T.DeGeorge) が提示した条件である。

ディジョージ¹は、内部告発の道徳性を判断するにあたって、二段階のステップを踏む。第一のステップは、その内部告発は道徳的に許容されるものであるかどうかの判断である。このステップでは、当該内部告発が許容されるためには、(1)企業の製品、施策によって従業員や外部公衆が深刻かつ相当な危害を被ると考えられること、(2)従業員がそのような

深刻かつ相当な危害に関して直属の上司に報告し、道徳的な懸念を伝えていること、(3)上司が適切な対応を取らない場合、企業内ででき得る限りの手続を取ったこと、の三つの基準が満たされなければならない。この条件は前節で述べた正当化可能な内部告発の条件にも含まれているものである。

ディジョージによれば、内部告発が義務となるためには上記の三つの要件に加えてさらに二つの要件が必要となる。その要件とは(4)理性的かつ公平な観察者から見て外部公衆等への深刻かつ発生し得る危険が存在すると確信できるような、入手可能な裏づけ資料があること、(5)告発者には、公表したならば必要とされる変化がもたらされると信ずるに足る十分な理由があること、の二つである。

(4)と(5)の要件が意味することは、不正行為を立証する十分な証拠と、成功の見込みがなければ、内部告発は義務とならないということである。すなわち、この基準によれば、内部告発が義務となるか否かは、その告発が成功する可能性によって判断されることになる。成功する見込みが大きければそのような内部告発は義務となる。反対に成功する見込みが薄ければ義務とはならない。

ディジョージがこのような帰結主義的な基準を採用する理由は、告発者が被る危害は内部告発の成功によってのみ補償されると考えるためである。内部告発が成功して外部公衆への危害が防止できる見込みがなければ、告発者に対し不利益を被ってまでも内部告発せよと命じることは酷である。ディジョージは考える。しかし他方ではこの見解によれば、成功する見込みがあるならば、いかなる不利益を受けようとも告発の義務を免れることはできないことになる。

②他者危害防止義務—ジーン・G・ジェームズの条件—

内部告発の義務に関して取り上げる二つ目の主張は、ディジョージの提示した条件に対する反論としてジーン・G・ジェームズ (Gene G. James) によってなされたものである。²

ジェームズは、デイジョージとは異なり組織の不正により重大な外部公衆等への危害が発生する場合、内部告発は「特別な状況がない限り」義務となると考える。ジェームズが内部告発にこのような強い義務性を認める根拠は、他者危害防止義務にある。人は可能な限り他者への危害を防止しなければならないという基本的な義務を有するという点をジェームズは強調する。

従って、ジェームズが道徳的義務の存否を判断するポイントとは、どのような状況であれば内部告発が義務とはならない「特別な状況」にあたるかという点にある。これに対するジェームズの答えは、告発者やその家族が生命の危険にさらされるような重大な危害を被るおそれがない限り、内部告発は義務となるといえるものである。ジェームズは内部告発の対象となる組織的不正は、外部公衆の人権侵害に関わる重大な不正であると規定する。よって、告発者の被る不利益の重大さが外部公衆への人権侵害に匹敵するか、それを上回るほど重大なものでなければ、告発者には常に内部告発の義務が課せられることになる。この観点から見れば、失職や不公正な待遇といった雇用に関連する不利益は通常外部公衆等への人権侵害よりも重大とは考えられない。よって重大な不正の存在を知った者は、雇用の確保や地位の保全等を理由に告発の義務を免れることはできないとジェームズは主張する。

③ 権利論的構成—ダグラス・バーシュの条件—

内部告発の倫理的評価に関する第三の見解は、ダグラス・バーシュ (Douglas Birsch) によって示されたものである。³ バーシュは、内部告発が義務となるための条件を設定するにあたって、まずピーター・シンガーが「実践の倫理」の中で示した原理を一部修正した次のような道徳原理を出発点に据える。その原理とは

「もしわれわれに何か不正なことを防止する能力があり、かつ防止することによって同程度に道徳的に重要な何かを犠

牲にすることがないのなら、われわれはその不正を防止すべきである。」⁴

というものである。

この原理を内部告発に当てはめてみると、次のような義務の定式が得られる。

「もしある人が不正行為を防止することができ、また、防止することが他の事柄より一層倫理的に重要であれば、その人は内部告発するよう義務付けられる。」⁵

この定式を用いて内部告発が義務とされるか否かを判断する前に、明らかにしておくべきことが二つある。ひとつは防止すべき不正行為とはどのようなものか、ということである。これについてはバーシュもジェームズ同様、防止すべき不正は基本的人権の侵害に関わるものであると規定する。バーシュによれば倫理的に最も重要なことは基本的人権を擁護することであり、基本的人権には生命権、自由権、幸福追求権、私的所有権、プライバシー権などが含まれる。よって不正行為によって外部公衆の基本的人権が侵害され、他方で内部告発者の被る不利益が基本的人権に関わるものではない場合には、不正に関する情報を持つものは内部告発を行なう義務を負うこととなる。

二つ目のポイントは、不正を防止する義務と「他の同程度に重要な道徳的なにか」をどのような基準に基づいて比較するのかということである。

ここでバーシュは比較するための基準として権利という概念を用いる。この考え方の特徴は、組織の不正によって侵害される公衆の利益と、告発者が被る危害を共に権利侵害の問題として捉えるところにある。よって内部告発が義務と

なるかどうかは、どちらの権利侵害がより重大であるかによって決定されることになる。

バーシュのこの基準による判断は具体的にどのようなものであるかを見ていこう。第一のステップは、内部告発者が被る不利益が基本的人権の侵害にあたるか否かを判断することである。先に述べたとおり、バーシュは外部公衆の基本的人権を侵害するような不正行為を内部告発の対象と考える。よって告発者の被る危害が人権侵害にあたらない場合には、当然外部公衆の人権侵害の方が重大だということになる。この場合には告発によって告発者が「同程度に道徳的に重要な何か」を犠牲にすることにはならないので、内部告発は義務となる。

問題は、内部告発者が被る権利侵害も基本的人権の侵害に該当する場合である。両者が共に人権侵害にあたるとなら、バーシュのこの基準では両者の優先順位を判断できない。そこでこのような場合の優先順位を決定するために、バーシュはもうひとつの判断基準を導入する。その基準とは、不正に関わる情報を持つ者が当該不正行為の関与者であるか否かというものである。バーシュは、たとえ内部告発者の被る不利益が基本的人権の侵害にあたるとしても、その人物が不正行為に関与している場合には、自己の人権侵害を理由として内部告発の義務を免れることはできないと主張する。他方不正に関与していなかった者は、自らが被る人権侵害を理由に告発義務を免れることができる。よって不正に関与していない場合、内部告発は義務とはならず、告発を実行するか否かの判断は個人の裁量に委ねられる。

しかしバーシュは、この基準では不正に関連していない者に告発の義務を課することはできないという結論に満足しない。というより、彼はこの結論は、義務の範囲を狭める点において望ましくないと考えているように思える。しかし権利論的な理論構成をとる限り、不正に関与していない者にこれ以上何らかの道徳的義務を課す根拠を提示することはできないだろう。そこでバーシュは不正に関与していない者に対しても内部告発を行なう理由を与えるべく、別の根拠を導入する。先のシンガーの原理にある「能力」に関わるものである。能力という要素から彼が引き出すのは、ある行為を実行する能力がある限り人は義務を免れないという主張である。バーシュはこの「能力」の意味について、意図した

ことの実現可能性と考えてはならないと述べる。彼はここで溺れる子供を救助する例を挙げる。溺れている子供を助ける義務を考える際、自分に救出する能力があるかどうかということは義務の存否に關しては重要な要素となる。泳げない者に、泳いで溺れている者を助ける義務を課することはできないからである。しかし、泳げるのであればその人には助ける義務が課せられるだろう。ここでバーシュが強調するのは、能力を「救出を成功させる能力」としてではなく、泳ぐことができるという「行為の実行可能性」としてとらえるべきだということである。これを内部告発にあてはめれば、たとえ内部告発が成功するかどうかが不確定であっても、あるいは成功することが明らかに不可能な場合でさえ、告発という行為が可能である限り、人はそれを行なうべく努力する義務があるということになる。この努力義務によって、バーシュは内部告発の義務を拡大するのである。

4 内部告発の義務に關する主張の難点

前節では、内部告発の義務に關する三つの主張を紹介したが、それらの主張にはいくつかの受け入れ難い難点がある。

まずデイジョージの主張であるが、告発の成功によって告発者の被る不利益が補償されるという考え方はかなり恣意的であり、普遍的に受け入れられるとは思われない。成功するとしても不利益を被るなら告発はしない、という判断も合理的であり、デイジョージは成功によって必ず告発者が被る不利益は解消される理由をもっと詳しく述べねばならない。

また成功可能性を義務の存否の判断基準とするなら、成功が見込める場合にはいかなる不利益を被ろうとも告発は義務として遂行されなければならないことになる。成功によって不利益は補償されるという価値判断が恣意的であるなら、

それを根拠としてこのような厳格な義務を課することはできないだろう。

さらに、成功可能性という基準の曖昧さについてはバーシュらの批判がある。それは、当該告発が実際に成功するかどうかを事前に知ることは困難であり、成功するか否かは告発してみなければわからないのだから、そのような判断不可能内容を含む基準は基準として不適切である、というものである。加えて、成功する可能性があれば内部告発は義務とはならないというデイジョージの考え方は根本的に誤っているという主張もある。たとえばジェームズは、内部告発の義務の存否とその成功の可能性は全く関係がなく、成功する可能性があろうとなかろうと、人権侵害にかかわるような重大な不正の存在を知った者には内部告発を行う一応の義務が課せられると主張する。

ジェームズの主張に関しては次のような反論が可能である。ジェームズの考えに従えば、内部告発によって被る告発者の不利益は、生命に関わるものでないかぎり甘受されなければならないことになる。この考え方は告発を差し控える理由となり得る不利益の範囲を狭く捉えすぎていると思われる。生命維持という根源的な理由以外にも、告発を差し控えることの許される理由は存在するだろう。ジェームズはこの点に対する考察が不足していると思われる。

バーシュの論証における難点は、彼が立論の基礎として採用する権利という概念の性格に係る。バーシュは内部告発が義務となるか否かの判断基準を、告発によって侵害される公衆の権利と告発者自身の権利の重要度の差異に求める。この基準がはらんでいる難点は、人権とその他の権利という単純な二分法に基づいて両者の重要度を判別するため、この基準によって決定できる範囲が非常に狭いものとなってしまうということである。バーシュによれば、重要度の高い権利は基本的人権に含まれる権利である。それ故公衆と告発者が被る権利侵害が共に基本的人権の侵害にあたる場合には、この基準は機能しない。告発者が被る現実の権利侵害の多くが基本的人権の侵害の範疇に含まれているという事実を考えると、多くの場合対立する両者の権利は共に人権に関わるものとなる。たとえば、内部告発の実行を理由とした不当解雇は、我が国においては明らかに勤労の権利を保障している憲法上の労働権の侵害にあたる。したがって不当

解雇の事例では、問題となる権利の対立は、公衆の生命権と被雇用者の労働権という、共に基本的人権に含まれる権利の対立であるということになる。このような例を考えるなら、人権とそれ以外の権利という区分に基づく基準はきわめて適用範囲の狭いものとならざるをえない。

さらにバーシュは、基本的人権に含まれる諸権利の重要度は同等であり、その序列化は不可能であると考えているように思われる。それ故基本的人権に属する異なる権利が対立する場合、バーシュは対立する権利の重要度を直接比較するという方法を採用せず、次の判断基準として告発者の不正への関与の有無という基準を導入する。この不正への関与にもとづく判断基準にも難がある。この基準によれば、不正への関与者は告発によって被る権利侵害の重要度に関係なく告発の義務を負うことになる。しかし、他者に対する人権侵害に関与した者は、自分の人権を理由に告発義務を免れることはできない、という見解についてはより詳細な検証が必要と思われる。また、現実的には告発者が深刻な人権侵害を被ると想定される場合に、不正への関与を理由に一律に告発義務を課すことは酷であると思われるし、告発の履行を期待することも難しいであろう。

5 内部告発の義務の限界はどのように設定されるべきか

前節では内部告発を巡る三者の論証には、いずれも受け入れがたい欠点があることを指摘した。本節ではそれらの論証が成功していない理由がどこにあるのかについて考察していくこととする。私の見解ではその理由は三者が暗黙の前提としている思考の枠組みにある。

内部告発が道徳的義務であるか否かについて述べる際に、最大のポイントとなるのは義務の限界をどこにどのようにして定めるかという点である。この論点について、三者はそれぞれ異なる論証を展開しているが、三者の思考の枠組み

には共通点がある。それは、内部告発を行なう義務はそれを凌駕する道徳的要素、すなわち内部告発の義務以上に重要な利益、義務ないし権利が存在する場合、内部告発の義務そのものが消滅するという考え方の上に成り立っているということである。

三者はこのような枠組みに従って、それぞれ内部告発の成功がもたらす利益（の不存在）や生命保全の利益もしくは権利を用いて、その限界を画定しようと試みるのであるが、その試みは先に述べたように十分な説得力を持っているとはいえない。三者の論証が不十分である理由は前節のとおり様々であるが、共通して言えることは、内部告発の義務を制約するために彼らが出す利益もしくは道徳的権利は、告発の義務と対比されるべき真の対抗要素ではないということである。それ故それらの比較にもとづく結論は、われわれを納得させることができないのである。

このような事態が含意していることは、第二節で見たような道徳的に正当と認められる内部告発は、新たな条件を加するまでもなくその段階ですでに相当強力な義務的性格を備えているということである。内部告発が道徳的に正当なものとして認められるためには、第二節で述べたような相当厳しい条件を充たさねばならない。内部告発は単に不正が存在すれば、いかなる時にもその実行が正当化されるような行為ではない。内部告発が正当化されるためには、不正の重大性や、組織内解決の努力、さらには他の行為による解決の不可能性といった様々な条件をクリアすることが必要であり、このような多様な条件を満たした上で初めて正当性が認められるのである。このような条件を充たして正当化された内部告発は、その時点ですでに強力な当為性を持っている。公衆に重大な危害を与えるような不正が存在し、組織内解決に努めたが果たせず、さらには他に危害を防止する手段がないという状況下では、告発は道徳的に正当であるのみならず、義務として要請されざるを得ないだろう。前述の三者は、このような状況においても内部告発を控えることを正当化しうる他の利益ないし権利があると主張するが、それらの対抗要素が告発義務以上に重要であるとする理由は、先にみたとおり不十分なものである。

しかし、私のこの見解は、一定の条件を満たした場合に内部告発を差し控えることはいかなる場合でも不正である、ということを含意するものではない。私の主張はそのような厳格な義務の履行を求めるものではない。いかに強力な義務であれ、その実行を差し控えることがやむを得ないものとして認められる場合がある、ということは許容できる見解であろう。私と先の三者の違いは、特別な理由がある場合には告発の義務自体が存在しなくなると考えるか、義務は依然として存在し続けるが履行しないことについて免責されると考えるのかという点にある。

この点に関し、私が強調するのは次の二点である。第一に、内部告発の義務の限界に関する問題は、対立する他の義務や権利等との比較によつてその存否が決定されるという性質の問題ではなく、告発義務は常に存在するものの、一定の条件下ではその実行を差し控えた場合の道徳的帰責は免除されてしかるべきであるという免責の問題として構成すべきだということである。

この見解を説明するために、私はここで人は殺される可能性があらうとも内部告発の義務を実行しなければならぬか、という例に即して考えたいと思う。われわれの直観では、このような場合に内部告発の履行を要求することは酷であると感じるであろう。このことはジェームズが内部告発の義務が否定される事例としてあげたものと同じである。しかし、ジェームズと私との違いは、それを義務の不存在理由として捉えるか、義務の履行にあたつての免責事由と捉えるかにある。ジェームズは、殺されるおそれがある場合には、内部告発を実行する義務はないと考える。私は、殺されるおそれがある場合でも告発という手段を行なう義務自体が消滅するわけではないが、実行を差し控えることについての道徳的帰責を免れることは認められる、という考え方をとる。私のこの見解は厳しすぎるように感じられるかもしれない。しかし、ここで今一度思い起こすべきことは、ここで義務となる内部告発の対象は、他者の生命に関わるような重大な危害をもたらすおそれのある不正であるということである。この点を考慮した場合、内部告発の義務自体が消滅するとは適切ではないように思われる。むしろ、告発義務は依然として存在するが、自己の生存という重要

な利害に対する脅威がある場合には、告発しないことに対して道徳的な責めを加えることは酷である、という観点から論理を構成するほうが、理にかなうであろう。

第二点は、内部告発の実行責任を免除する際の論拠に関するものである。先に主張したように、強力な規範的拘束力を持つ内部告発義務の実行を免責するためには、それ相応の対抗力を持った論拠が必要となる。この論拠について考える際には、そもそも内部告発を妨げる最大の要素は何であったかを今一度確認する必要があるだろう。

これまで見たとおり、内部告発を妨げる最大の要因は告発者に加えられる様々な不利益である。内部告発者には職場での冷遇や、不当な配転、そしてはなはだしい場合には生命に関わる危害などといった様々な危害が加えられてきた。重要な問題とはこの告発者に加えられる危害であり、したがって明らかにすべきことはどのような危害なら告発を差し控えることが許されるか、ということである。私は内部告発の義務を免除する理由に関するこれまでの論証は不十分であると述べてきたが、その理由はそれらの主張の多くが告発者の被る危害の重要度に即して義務の存否を決定するという直接的な方法を回避し、間接的な方法によって問題の解決を図ろうとした点にあると考える。この傾向はデイジョージとバーシユに明確に見られる。デイジョージは、成功可能性という基準を用いて告発義務の有無を判断しようとする。この見解の根底には、告発が成功すれば告発者が被る危害は十分補償されるという考えがある。しかし、この方法ではすでに述べたとおり、告発者に加えられる危害を考慮に入れた内部告発が義務となる場合の基準を示すことができない。バーシユは告発者が告発を控える理由として、自己への人権侵害を援用できるか否かを不正への関与の有無によって判断できると考えたが、この論証も不正に関与しない者に対して必要以上に告発義務を否定しうる余地を与える結果となってしまうている。結局バーシユはこの欠陥を補完するため、能力にもとづく努力義務という別の基準を導入せざるを得なくなり、その基準は全体的に混乱したものとなっている。

このことから私が主張するのは、内部告発の免責事由にあたるか否かを決定する基準は、告発者の被る危害の内容や

程度に依りて決定されねばならない、ということである。言い換えれば、告発者にとってはいかなる理由においても奪われてはならない自己利益というものが存在し、そのような利益に対して危害が加えられる場合、告発の実行義務は免責されるということである。そして、どのような利益であれば免責事由として認められるかを決定するには、組織構成員として告発者が有する重要な利益や価値を吟味する必要があるだろう。

以上が、内部告発の道德性に關わる判断基準の基礎となる私の見解である。この考え方にもとづき、次章では私の判断基準を提示することとする。

6 内部告発の道德性判断基準

本節では、私は三者の提示した条件に代わる新たな内部告発の義務に關わる判断基準を提示するつもりである。そのためにまずここで前節の最後で述べたように、組織構成員がもつ利益の内容とその重要性について考えてみることにしたい。

この問題は職業が人にもたらす利益あるいは職業に關連して構成される価値の問題であると考えることができらう。人は職業を得て働くことによってさまざまな利益を得る。その代表的なものは経済的利益である。労働に対する対価を得ることによって人は生存のために必要なものを購入し、さらに自らの生活を豊かにするための物資を購入する。前者の意味では経済的利益は人間の生にとって不可欠の要素である。第二に、人は職業へ従事することを通して社会的な關係の中に自己の生活基盤を獲得する。これは人間の生活が、基本的に社会との相互依存によって成り立つことと關連している。人は職に就くことによって、ある社会集団に帰属し、集団内あるいは集団外の他者と相互に依存する關係を取り結ぶ。このような社会的關係に参加することによってのみ、人は生存することができる。もちろん職業のみが個

人と社会を結びつける唯一の媒体ではないが、多くの人間にとって、職業が重要な社会参加の媒体であることには疑念の余地がない。第三に職業は人間のアイデンティティや自尊の感情を形成するための重要な要素である。ある職業に従事し、そこで一定の能力を獲得し、社会的に職業人として認証されるという経験を通じて、人は職業人としてのアイデンティティを獲得する。またその職業での活動を通じて社会に貢献するという経験は、人に誇りやプライドといった形で自尊の念を与えるだろう。これらのアイデンティティや自尊の念は、職業経験を通じて形成される重要な価値である。

内部告発によって告発者が被る不利益とは、これらの利益や価値が剥奪されることである。職を失うということは、これらの利益や価値のいくつかあるいはすべてを失うということを意味する。ジェームズが自説のなかで考慮している「失職」の不利益は、このような利益や価値のなかの「経済的利益」に関わるものにすぎない。内部告発において考慮すべき告発者の利益を考えるには、はじめにこれらの利益の多様性と重要度を認識する必要があるだろう。

内部告発者の守られるべき利益を確定するために次に取り組むべきことは、これらの利益や価値のうち、どのようなものが公益に関わる義務よりも重要となりうるかを明示することである。そのためにここで導入されるべき観点は次の三点である。第一の観点は両者の均衡という観点である。内部告発が道徳的に要請されるものとなるのは、組織の不正が外部公衆の人権侵害を引き起こすような重大なものである場合に限られる。したがって免責要件に該当する告発者の利益や価値にはこれに匹敵するか、これを上回る重大性が必要とされる。

第二の観点は、これらの利益や価値にも様々な度合いがあるということに関連する。例えば、職業がもたらす経済的利益のなかには、生存可能な必要を満たす最低レベルのものから、奢侈品を購入したいという欲求を満たすといった高いレベルのものまで、多様な水準がある。ここで必要とされるのはそれらの段階的な利益や価値のどこに重大か否かを分かつ線を引くことが妥当であるかという視点である。

そして第三の観点は、その提示された基準がある程度の客観性を持たねばならないということである。そのような基

準は解釈・適用にあたって主観的な要素が大きく影響するようなものであつてはならないだろう。

このような観点から私が提案する内部告発義務の免責基準は、「内部告発によつて告発者が生命の危機にさらされる場合、および失職により経済的に破綻するか、もしくは同一の職業に従事して社会生活を営むことが不可能になり、その結果自立的生活が不可能になる場合には、告発を行なう道德的義務の履行は免除される」というものである。

この基準を提示した理由を先の三つの観点から説明してみたい。免責を認める条件として私が採用したのは、要約すれば生命的危機と経済的・社会的生活の継続不可能性という二つの条件である。このうち生命的危機は、一般的な義務の免責事由として広く認められるであろう。生命を犠牲にしてまで果たされねばならない義務が存在するとは考えにくい。この基準は重要度の均衡という第一の観点からも首肯できるだろう。

二つ目の経済的・社会的生活の継続不可能性という基準は、職業が人にもたらす利益ないし価値の中から重大なものとして選ばれたものである。第二の観点のところで述べたように、人間が職業を通じて得る利益や価値には様々なレベルのものがあるので、これらの利益・価値に含まれる全てのものが免責の理由として認められるわけではない。よつて免責事由となりうる重大性があるかどうかは、公衆への危害との均衡という第一の観点から決定されるべきである。この観点から免責に値する職業に関連する重大な不利益を特定するなら、それは経済的な破綻すなわちその職無しには生計が成り立たないという生存のレベルでの重大性が必要だろう。これが経済生活の継続不可能性の内容である。

社会的生活の継続不可能性も同様に第一の観点から導き出した基準である。失職によつて告発者は組織の一員であるという社会的地位を失う。しかし、その告発者が当該組織以外で職を得ることが可能なら、その場合の社会的地位の喪失は重大なものとはいえないであろう。数々の内部告発の実例が示すように、内部告発がもたらす重大な社会的生活への影響とは、告発者がその職業社会から完全に排除され、もはやその職業によつては生きていけないという致命的な状況に追い込まれることである。このような社会的な意味での「死刑宣告」については、告発者に対する重大な利益の侵

害とみなすことが許されるだろう。

第三の客観性の観点から見た場合、この判断基準は適切であろうか。私はこの判断基準がある一定のレベルの客観性を有していると考ええる。しかし、内部告発の実行とこれらの重大な不利益の発生の間には必然的な因果関係があるか、という意味で客観性を考えるなら、この基準は批判を免れることはできないかもしれない。しかし、バーシュが批判したデイジョージの「成功可能性」の条件とは異なり、内部告発による不利益の発生については、現実的にかなり確度の高い判断をすることが可能であると私は考える。この判断の材料となるのは、自己の所属する職業社会において内部告発がどのような行為として認識されているかということである。ある職業社会で内部告発がどのような道徳的評価を与えられているかは、その社会に暮らす者なら身に染みてわかっているはずである。また、組織内での内部告発に関する過去の事例なども判断に利用できるだろう。もちろんそういった認識は完全ではないだろうが、この基準における不確定性は、根拠として採用するのにあたって許容可能な範囲に収まるものだと私は考える。

最後に、私の内部告発の道徳性に関する判断基準をまとめておこう。

1. 内部告発は次の場合道徳的義務とみなされる。

- ① 重大な危害が発生する行為に関する告発であること。重大な危害とは人権侵害を引き起こす行為を指す。
- ② 告発の内容が真実であるか、真実と信じるに足る相当な理由があること。
- ③ 告発の主たる動機が私利を図ることではないこと。
- ④ 内部告発以外に問題を解決する手段が無いこと。内部での解決の努力を尽くしたが解決の見込みがない場合や、事態が切迫しており、内部的手段に訴える時間がない場合などがこの条件に該当する。

2. ただし、内部告発によって告発者が生命の危機にさらされる場合、および失職により経済的に破綻する場合、もしくは同一の職業に従事して社会生活を営むことが不可能になり、その結果自立的な生活が不可能になる場合、内部告発を実行する義務は免責される。

7 結語

本稿で示した内部告発の道徳性判断基準の設定における主眼は、告発の実行義務の限界を告発者が被る不利益の性質によって画定することにあつた。この限界の確定に際して、私は告発の実行義務は被る不利益との相關関係によって決定されるべきだ、と主張した。そしてこの見解を支えているのは人間が有限な存在であるという認識である。人間は有限な生命をもち、また経済的・社会的連関の中でしか生きられないという制約を負っている。よってこれらの制約に反する結果を招くような危害が加えられる場合、その危険を押して道徳的義務を履行せよという命令は、決して妥当なものとはならないだろう。

一方でこの結論は、傾向性を理由として内部告発の道徳的義務を不当に縮減するものであり、結果として組織的不正の防止を阻害することになるという批判を受けるかもしれない。これに対する私の反論は、内部告発によって解決できる限界を超えた組織的不正の解決は、問題に直面する可能性のある個人の道徳的義務を嚴格化するという方法ではなく、組織的な制度の改善や、企業風土改善の取り組みによってなされるべきである、というものである。私が提示した基準の限界を超えて内部告発に義務性を認めるとすれば、告発者は正義のためには死や破産や社会生活の破綻を恐れてはならない、ということになる。これは人間に無限に大きい義務を課す見解に立脚した場合にのみ可能な結論であつて、到底容認できるものではない。

このような深刻な問題に対応するには、告発者に対して危害を加えるような組織のあり方を問い、改善する試みが不可欠であろう。そのためには組織内に根付いている告発に対する否定的評価の構造を詳細に解明し、そのような評価を無効化するような議論を展開しなければならないだろう。これらは今後の私の課題である。

文献一覧

- Birsch, Douglas, "Whistle Blowing, Ethical Obligation, and the Ford Pinto Case", in Douglas Birsch and John H. Fielder (ed) *The Ford Pinto Case: A Study in Applied Ethics, Business, and Technology*, State University of New York Press, 1994
- Bok, Sissela "Whistleblowing and Professional Responsibilities" in Tom L. Beauchamp, Norman E. Bowie (ed), *Ethical Theory and Business*, Prentice Hall, 1997
- Corvino, John, "Loyalty in Business?", in *Journal of Business Ethics*, Vol.41, 2002
- DeGeorge, R. T., *Business Ethics*, Prentice-Hall, 1999
- DeGeorge, R. T., "Ethical Responsibilities of Engineers in Large Organizations: The Ford Pinto Case", in Douglas Birsch and John H. Fielder (ed) *The Ford Pinto Case: A Study in Applied Ethics, Business, and Technology*, State University of New York Press, 1994
- Duska, Ronald, "Whistleblowing and Employee Loyalty", in Tom L. Beauchamp, Norman E. Bowie (ed), *Ethical Theory and Business*, Prentice Hall, 2001
- James, Gene G., "Whistleblowing: It's Moral Justification", in Alan Malachowski (ed) *BUSINESS ETHICS Critical Perspectives on Business and Management* Vol.2, Routledge, 2001
- Jubb, Peter.B. "Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation", in *Journal of Business Ethics*, Vol.20 issue.4,

August 1999

Miceli, Marcia P. and Near, Janet P., *Blowing The Whistle*, Lexington Books, 1992

Rosanas, Josef M. and Vellila, Manuel, "Loyalty and Trust as the Ethical Bases of Organizations", in *Journal of Business Ethics* Vol.44, 2003

大小原公隆『裏切り 野村証券告発』読売新聞社 2000年

串岡弘昭『ホイッスルブローアー―内部告発者』桂書房 2002年

原子力資料情報室『検証 東電原発トラブル隠し』岩波ブックレット, 2002年

産経新聞社取材班『ブランドはなぜ墜ちたか 雪印、そんごう、三菱自動車 事件の深層』角川書店 2001年

宮本一子『内部告発の時代 組織への忠誠か社会正義か』花伝社 2002年

註

1 Richard T.DeGeorge, *Business Ethics* p250-257, Prentice-Hall, 1999

2 Gene G.James, "Whistleblowing: Its Moral Justifications," in Alan Malachowski (ed.) *BUSINESS ETHICS Critical Perspectives on Business and Management* Vol.2 Routledge 2001

3 Douglas Birsch, "Whistle Blowing, Ethical Obligation, and the Ford Pinto Case" in *The Ford Pinto Case A Study in Applied Ethics, Business, and Technology*, STATE UNIVERSITY OF NEW YORK PRESS, 1994

4 Birsch, p.209

5 Birsch, p.209

Whistleblowing as Ethical Obligation and its limit

Takashi Masubuchi

Abstract:

Whistleblowing is a topic in the field of business ethics. It is an effective measure to prevent organizations from harming the public. On the other hand, however, some people consider whistleblowing as an immoral action. There is a serious conflict with regard to the moral status of whistleblowing

In order to solve this problem, contemporary moral philosophers have attempted to pose some theories to justify the whistleblowing. I think, however, those theories do not seem to succeed. Some moral philosophers think that the duty to blow the whistle is overridden by other moral obligations or rights, and then it disappears. But this type of thought overlooks both importance of the duty of whistleblowing and whistleblower's own interests.

In this article, I present an alternative view which could take account of importance of the duty of whistleblowing and worker's important interests. This view indicates a viable standard of judgment which serves the workers who must decide whether he/she blows the whistle or not.