

様式 C-19

科学研究費補助金研究成果報告書

平成 22 年 5 月 27 日現在

研究種目：若手研究 (B)
研究期間： 2008～2009
課題番号： 20730275
研究課題名 (和文) 内部通報行動の促進要因に関わる研究

研究課題名 (英文) Research of whistle-blowing and facilitate factor

研究代表者

本間 利通 (HOMMA TOSHIMICHI)
流通科学大学・情報学部・講師
研究者番号： 90461128

研究成果の概要 (和文)：

本研究は、組織への帰属意識を意味する組織コミットメントが、内部通報行動に与える影響を検討した。組織コミットメントの3つの次元(情緒的コミットメント・存続的コミットメント・規範的コミットメント)を測定することで、それぞれの組織コミットメントが異なる役割を持つことを確認した。これを、内部通報制度の導入を勧める枠組みに応用するための貢献を行った。

研究成果の概要 (英文)：

This study examined the effects of organizational commitment which facilitate whistle-blowing. This analysis used the measurement of the three dimension model of organizational commitment as basic research for the study of framework for promote the adoption of whistle blowing hotline. The result showed that the effect of organizational commitment must be discussed separately.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2008 年度	500,000	150,000	650,000
2009 年度	300,000	90,000	390,000
年度			
年度			
年度			
総計	800,000	240,000	1,040,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：ホイッスル・ブローイング、内部通報、組織コミットメント

1. 研究開始当初の背景

多くの組織の不祥事が明るみに出ることによって、内部通報・内部告発は注目を集めてきた。これに関連性として、2006年の公益通報者保護法施行に前後しても、多くの組織が「内部通報制度」の導入を進めてきた。だが、

「内部通報」の枠組み自体は、多くの組織において制度化されてはいなくとも、なんらかの形で、不正や事故を報告する仕組みとして取り入れられてきたはずである。例えば、「ヒヤリ・ハット」の報告推奨や「バッド・ニュース」から先に報告することの推奨など、制

度化されずとも、通報の仕組み自体は存在していたはずである。そのため、多くの企業不祥事はそうした仕組みが機能せず、不正や事故が十分に防止しきれなかった結果と解釈できる(本間, 2010)。多くの組織はこれをコンプライアンスに関わる問題と認識して、内部通報制度の整備に取りかかっている。内部通報制度には、事故や不正の防止、組織の問題発見・解決力の拡充、さらには自浄作用を高めることも期待されている。内部通報制度のみが、コンプライアンス・システムの中心を占めるわけではないが、コンプライアンス経営を積極的に促進することが求められる文脈において、内部通報制度の整備・拡充は非常に重視されてきている。内部通報制度について考えていくことは、企業にとってのコンプライアンスとリスク管理の体制作りを考えていくことと大きく関連するのである。

組織内で行われている不正や違反が、企業に深刻なダメージを与えるケースが増えてきており、そうした問題への対処、あるいは早期発見の体制を整える必要性は、たしかに認識されてきている。実効性ある内部通報制度を確立しておくことが、企業にとっても利益に合うことであるという認識も広まりつつある。内部統制の問題としても、不正や事故に関わる情報を即座に得られる体制を作っておく必要がある。倫理的に完璧な個人や企業があるはずもなく、よってコンプライアンスは継続的に取り組むものとなる。組織内の情報伝達の失敗はマネジメントの側にその責任がおかれるべきであり、内部通報制度はコミュニケーションのツールとしての役割も期待されるものとなる(本間, 2008)。内部通報制度は、コンプライアンスに適った経営の裏付けとなるものであり、すべての組織にとって不可欠な物となるはずである。

こうしたなかで、内部通報行動をよりよく想定することで、制度や法律はより大きな効果を収めることができると見込まれる。適切な、組織内部からの通報を引き出すメカニズムの分析に焦点を当てる研究が必要であると考える。

2. 研究の目的

内部通報、あるいは内部告発はさまざまな要因によって起こる。たとえば、組織に対する復讐心から告発をする場合もあり、あるいは、社会的な名声を得たいと考えて起きる場合もあるだろう。また、組織に対する忠誠心に基づいて、不正や事故を防止するための通報もあるだろう。さまざまにある中でも、本研究で最も重要な枠組みとして用いるのは、組織コミットメントである。

本研究の目的は、「個人の組織に対する関わり方」に関する概念として、先行研究の蓄積の多い「組織コミットメント」を用いて、

内部通報行動の促進要因を分析することである。内部通報行動をよりよく想定できれば、内部通報制度は、さらに有効なものとなることができるはずである。しかしながらこれまでの先行研究はいずれも、組織と個人の間を介する変数の直接的な影響力をみることでおらず、体系的な理解には至っていない。こうした点から、さらなる実証研究の拡充が求められている。

これらの認識に基づいて、内部通報制度導入の意義の確認することも目的とした。公益通報者保護法の2006年施行に前後して、内閣府国民生活局をはじめとして多くの団体が、内部通報制度の導入状況の調査を行っている。最新の2009年までの調査をレビューした。

さらに、促進要因の分析を通じて、内部通報行動プロセスのモデル化への貢献につなげることを意図した。

3. 研究の方法

ホイッスル・ブローイング研究の文献レビューと内部通報制度の導入状況を調査した各種団体が発行するレポート及び、内部通報者に対する印象を尋ねた調査のレビューを行った。

その上で、Meyer and Allen (1997) が作成した組織コミットメントの3次元モデルに基づいて、組織コミットメントの測定を141人の大学生を対象として行った。さらに、内部通報に対する意図及び内部通報に対する考え5項目を尋ねた。これらを重回帰分析することにより、組織コミットメントの3次元それぞれの影響を検証した。組織コミットメントの3次元のうち、特に存続的コミットメントに着目した。長期的に形成されるコミットメントを重視するためである。

4. 研究成果

内部通報制度の導入は、中小企業は大企業と比べると相対的には進んでおらず(2009年、内閣府、民間事業者における通報処理制度の実態調査報告書)、大企業にしても内部通報制度を導入したものの、整備はこれからの認識を持っている(2005年、日本経済団体連合会、企業倫理・企業行動に関するアンケート集計結果)。内部通報制度の運用を検討する枠組みが必要となっていることを確認した。

内部通報行動研究(ホイッスル・ブローイング研究)は事例研究、実証研究、および理論研究などが行われ一定の蓄積がなされてきている。いくつかの主要な研究において、内部通報行動の特性は明らかになりつつあるが、組織における人間行動として、すなわち組織行動の視点を取り入れたものが少ないために実務的な貢献はまだ限られている。

こうしたなかで、本研究では組織コミットメントに焦点を当てて、3つの次元の影響を解釈できた。

情緒的コミットメントは、内部通報の意図と関連することを見いだせたが、存続的・規範的コミットメントについては整合的な結果を得ることができなかった。存続的コミットメントは、通報の前と後とでは、Beckerによるサイドベット理論に基づくと、大きく変動すると考えられる。組織コミットメントは安定的な概念として捉えることができるが、存続的コミットメントについては、内部通報の前後では大きく変化しうる。そのため、存続的コミットメントと内部通報行動の関係を、アンケート調査を用いて検証することには、一定の限界があるだろう。

組織コミットメントを3つの次元として捉えたことにより、これまでの議論の整理を行った。組織コミットメントとホイッスル・ブローイングの関係については、有力な見方があるものの、それと異なる想定も多かった。ホイッスル・ブローイングと組織コミットメントは、正の影響を持つと考えられてきており(Miceli et al., 1991)、これがもっとも有力な考え方である。ところが、その関係について異なる想定として、組織コミットメントが低いほど、内部通報行動の傾向を予測するとの想定(Randall, 1987)や、組織コミットメントと内部通報行動の傾向は、直線的な傾向ではなく逆U字型、すなわち、組織コミットメントが高すぎる、あるいは低すぎる成員よりも、中程度の組織コミットメントを持つ成員が最も通報の傾向があるとする研究もある(Somers and Casal, 1994)。こうした見方の違いは、組織コミットメントの3次元の尺度を用いることで、議論の整理を行うことができる。すなわち組織コミットメントを情緒、存続、規範の3つの次元に分けることで、異なる論点の整理が行えることが見込める。多くの研究は、情緒的コミットメントに着目したものであった。存続的コミットメントの特色を、本研究は実証的アプローチにより指摘できた。

組織コミットメントは、組織の境界を広く想定することで、より適切な内部通報行動の想定が行える。例えば、本間(2006)は雪印食品の牛肉偽装は取引先であった西宮冷蔵の社長によって行われた事例を、組織コミットメントの概念を用いて読み解いている。組織の境界は、必ずしも法的な組織の境界のみを意味するわけではない。取引先などを含めるように、組織の境界をより広く捉えることで、内部通報制度の運用や、コンプライアンスの体制作りがより適切に行われるはずである。

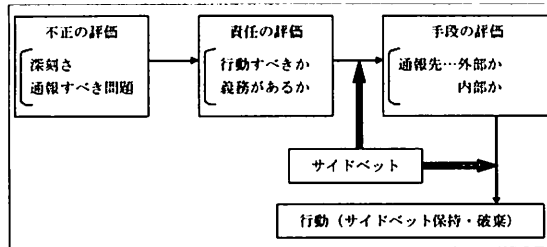
意思決定プロセスの代表的なモデルとして、Dozier and Miceli (1985)による傍観者

効果を取り入れたものや、Gundalach et al. (2003)による情報処理プロセスを取り入れたモデルがある。Gundalach et al. (2003)のモデル化では、ホイッスル・ブローイングを行う際のコスト・ベネフィットは、権力などを媒介として、不正の行為者の印象管理に影響されることが示されている。こうしたモデルに、組織コミットメントを3次元のものとして組み入れることで、さらなる精緻化が見込まれる。

本間(2006)は、Dozier and Miceli (1985)による内部通報行動のプロセスのモデル化にサイドベットを組み入れることを提案している。Dozier and Miceli (1985)による3つのプロセスにおいては、最初に不正の評価が行われ、不正の深刻さや緊急性について判断される。次に、不正の責任についての評価が行われ、行動すべきかどうか、あるいは不正の報告の義務があるかどうかについての判断が行われる。最後に、報告の手段についての評価が行われ、どのチャネルを用いた通報かの判断や、通報することによるコスト・ベネフィットの判断が行われる。責任の評価と、手段の評価について、特にサイドベットは重要な役割を持っている。サイドベットの蓄積がなされている、すなわち存続的コミットメントが高くなることは、組織に対して在籍する必要性が高い状態である。存続的コミットメントが高いということは、組織における不正の認知や責任の評価、あるいは対処する手段の評価などについて敏感に反応する側面があるだろう。よって、通報の判断をするときに、存続的コミットメントは積極的な行動についての予測には適さないが、通報の際の行動プロセスに影響するモデルを検討した。

サイドベットの蓄積という観点からは、責任の評価の場面においてサイドベットは正の関係を持つことになるだろう。つまり、サイドベットの蓄積が「責任の評価」から次のプロセスへの移行を促進することが予測できる。さらに、最後のホイッスル・ブローイングに結びつくプロセスにおいてサイドベット保持・破棄の二通りに分けることで、ホイッスル・ブローイングのタイプの分類が可能になる。サイドベットには、組織全体に対するものと職場集団に対するものとの二つが考えられる。サイドベットの蓄積の結果により生じる存続的コミットメントは、サイドベット理論の「一貫した行動」の方向性を示すものであり、3段階のプロセスに対して影響を持つ。存続的コミットメントは、積極的な行動を予測はできないがそれぞれのプロセスにおいて評価する際により敏感に反応する効果を持つであろう。組織内部に通報するか、あるいは組織外部に通報するのか、の違いは単なるチャネルの違いのみではなく、

内部通報者による組織の境界の知覚を考えなくてはならない。組織の境界を広く取る必要があるとともに、こうした場面では、主観的な知覚を捉えることができるサイドベットの測定は、強い効果を持つ。内部通報制度の運用において、組織への情緒的コミットメントも重要ではあるが、サイドベットに基づく組織への存続的コミットメントの活用を考慮に入れることで、よりよくその行動を捉えることができる。



Dozer and Miceli (1985)、本間 (2006)
より作成

こうした検討からも、存続的コミットメントは、サイドベットをよりよく定義し、またこれを測定することで、情緒的コミットメントとは違う結果を引き出すコミットメントとして、焦点が当てられるべきである。存続的コミットメントと非倫理的行動とを研究した研究は少ないが、不正の種類と存続的コミットメントとは、Wahn (1993) などにより関連することが示唆されている。サイドベットのよりよい定義と測定により、内部通報以外の行動との関係も整理することができるだろう。

Meyer and Allen (1984) は、コミットメントの検証の際にはサイドベットの重要性や程度について個人の知覚を直接尋ねた方がよいと述べている。サイドベットの指標を明らかにするための研究は、多くはアンケート調査を通して行われている。たしかに、アンケート調査とともにインタビューなど質的な調査をすることで新しい知見が得られると考えられる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計 1 件)

1. 本間利通, 内部通報制度の導入状況, 流通科学大学リサーチ・レター (2010) 1-8.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

本間 利通 (HOMMA TOSHIMICHI)