

内部告発の倫理的次元

奥 田 太 郎

はじめに

内部告発が社会的に大きく注目を集め始めたのは、日本の場合、二十一世紀にさしかかろうとする頃、すなわち、企業や各種組織による不祥事が「頻発した」とされる時期以降であると、さしあたりは言うことができる。もちろん、内部告発それ自体は、ごく最近現れた問題だというわけではない。チクリ、密告といった行為を含めて考えれば、ある意味では、人間が集団活動を営み始めたその時点から存在し続けたとも言えよう。では、なぜこの十年の間に内部告発は脚光を浴びることとなったのだろうか。最近の内部告発には、問題を新しく見せる現代に特有の背景があるように思われる。その背景とは、たとえば、以下の四点である。

- (1) 組織の巨大化、活動内容の高度専門化・複雑化により、組織内部での不正は組織内部の人間にしか明らかにできない、という事態が増えてきた。
- (2) 雇用形態の多様化により、組織に対する帰属意識が変化し、

組織の内部と外部の境界線が不明瞭になってきている。

- (3) 報道などにおいて「内部告発」それ自体が主題化され、さらに「内部告発者の保護」が政府・行政や企業の課題となってきた。
- (4) インターネットなどの情報技術の発展により、情報の流出・共有が容易になった。情報を受け取る側は、たいした関心もコミットメントもなくそうした情報に触れることができ

るし、それに関するメッセージを不特定多数の者に向けて容易に発することができる。

- では、これらの背景によって内部告発は新しい問題となったのだろうか。確かに、二十世紀後半以降の消費者運動と連動して、新たな市民運動の方途として社会的に受容される、という新しい局面が見られないわけではない。すなわち、(1) グローバリゼーションや巨大多国籍企業の活動が引き起こす現代的な企業犯罪について、(2) 特定組織への帰属関係に縛られず社会的責任を担う市民が、(3) 政府や企業をも巻き込みながら、(4) 情報技術によるインフ

ラと法的な下支えを得て実践する民主的活動として、内部告発を位置づけるのである。

確かに、そうした見方を的外れだと断じることができない。しかし、上記の現代的な背景は、内部告発を新しい問題にしたというよりむしろ、内部告発が本来もっていた規範論的特徴をより明確なものにしたのだと、本稿では主張したい。すなわち、こういうことである。時代に応じて内部告発がさまざまな政治的解釈を受けて新しい社会的意義を帯びることは間違いないとしても、内部告発という現象あるいは行為それ自体には、われわれの倫理的な次元の岩盤を揺さぶるような規範論的含意があり、それは時代の変遷に左右されない一種の普遍性を有している。これを明らかにすることは、さしあたり、現在実際に内部告発がどのように社会的に解釈され受け容されているかとは独立の事柄である。これが、本稿を貫く基本的な立場である。この立場それ自体の妥当性については、経験的な研究成果等と付き合わせながら機会を改めて問うことにして、本稿では専ら、内部告発の規範論的特徴について（思弁的な手法で）明らかにすることを試みる。

まず、内部告発のさしあたりの定義をしておく、内部告発とは、組織の不正行為や不法行為を組織内部の人間が組織の外部へと報告または開示することである。こうした行為に対する社会的対応としては、事後的な対応としての内部告発者の法的保護（日本では、内部告発者を「公益通報者」として保護する公益通報者保護法）、および、事前の対応としての組織の内部統制がともに推進されてき

ている。言うまでもなく、こうした対応が必要とされるのは、不正や不法を糺すべく行なわれた内部告発の実行者に対して、組織の側からの報復や冷遇が絶えないがゆえである。たとえ正当な理由でなされた内部告発であったとしても、それに対して否定的な反応が生じることは少なくない。保護法が施行されたことよって、内部告発への警戒心が強まり、表立った報復や冷遇がなりを潜めることはあつたとしても、誰もが「正義のためによくやった！」とにこやかに内部告発を歓迎するようになることはなからう。むしろ、そうした変化が急激に起こつたとすれば、きわめて不気味に感じられるに違いない。また、「無知蒙昧な連中を懲らしめて啓蒙してしまえば、そんな未熟な反応はやがて消えるであろう」という発想にも、にわかには首肯し難い。不正や不法は許されてはならないのだから、それを暴き出すことは誰もが肯定すべき正義である、といった勧善懲悪的発想は、むしろ、内部告発という問題の規範論的含意を蔑ろにすることにつながり、そこで投げかけられているはずの重要な示唆を取りこぼすことになりかねない。本稿の根本的な目論見は、内部告発への問いを、不正の是正を目的とする正義の問いから、よき組織生活を目的とする生き方の問いへと方向転換する、ということにある。この方向転換を果たすためには、内部告発に対する一般的な抵抗感の正体を探ることを通じて内部告発それ自体に迫る必要がある。本稿では、人間関係と秘密（第一章）、規律訓練と環境管理（第二章）、内部と外部（第三章）、離脱と発言（第四章）、という四つの視角からこの課題に取り組みたい¹。

第一章 人間関係と秘密

内部告発者への報復や冷遇などの否定的な反応は、利害関係や倫理的未成熟だけに由来するものにすぎないのだろうか。確かに、告発者への否定的な反応の度合いは、個々の事例における個々の人物の性格などに左右されることはあるだろう。その点に関しては、被告発者の置かれた利害関係やその倫理的成熟度が大きく影響すると言つてよい。しかし、否定的な反応の発生それ自体は、個々の行為者の性質や個々の状況に帰すことのできない、組織生活あるいは人間関係一般に必然的に伴われる事象でありうる。仮に、人間関係を支えるものがあるとして、内部告発によつてそれが危機にさらされるとしたら、告発者への報復や冷遇が生じることそれ自体は、人間関係の重大な危機に対する反射的な回避反応である、と考えることができるだろう。本稿では、この線を探り、人間関係を下支えるものとして秘密と公開の均衡を位置づけ考察する。

たとえば、ゲオルク・ジンメルは、秘密を、コミュニケーションを遮断したり拒絶したりするものではなく、円滑なコミュニケーションや適度な距離に基づく相互理解に不可欠な社会的形式として位置づける。

この意味における秘密、つまり消極的あるいは積極的な手段によつて支えられた現実の隠匿は、人類のもつとも偉大な達成のひとつである。幼稚な状態においては、あらゆる考えがたちま

ち言いあらわされ、あらゆる企てがすべての人の目につきやすいが、この状態にたいして生活の途方もない拡大が秘密によつて達成される。なぜなら生活の多種多様な内容は、完全に公開されたばあいにはけつして現れることができないからである。秘密は、公然たる世界とならぶ第二の世界のいわば可能性をあたえ、そしてその公然たる世界は、この第二の世界の可能性によつてきわめて強く影響される。／二人の間あるいは二つの集団のあいだのあらゆる関係は、そこに秘密が存在するか否か、さらに秘密がどれほど存在するかの問題によつて性格づけられる。それというのも他方が秘密の存在に気づかないばあいでさえ、いずれにせよそのことによつて隠匿者の行動が、それゆえにまた関係の全体が、やはり変化させられるからである。^②

また、シセラ・ボクも、こうしたジンメルの洞察を引き継ぎ、次のように述べる。

秘密を守る能力、秘密を明かすべき時を選ぶ能力、秘密と深部の根本的な経験に触れること、これらは、アイデンティティの永続感、計画し行為する能力、基本的な所有物のために絶対に必要なものである。秘密と公開のコントロールがなければ、人間は正気であり続けることも自由であり続けることもできない。^③

このように、ジンメルもボクもともに、秘密が、われわれの人間関係を下支えし豊かにする基盤的役割を果たしている、と指摘している。それに加えて、ジンメルによれば、秘密には必ず漏洩の魅力が結びついており、秘密は常に漏洩との間で緊張関係にある。

……漏洩の可能性と誘惑とが秘密をめぐってちらつき、深淵の魅力にも似た告白のこの内的な危険が、発見されるといふ外的な危険ともつれあっている。秘密は人びとのあいだに限界をもうけるが、しかし同時に漏洩あるいは告白によつてその限界を破るといふ魅力的な刺激をもあたえる。——この刺激は、倍音のように秘密の内面的な生命にとまなう。⁽⁴⁾

また、ボクは、われわれがこうした秘密と公開のせめぎ合いを通じて人間関係におけるふるまいを成熟させていく、と述べる。ボクによれば、そもそも子どもが個人的責任という難問に立ち向かうことを学ぶるのは、秘密を守ったり明かしたりする経験の反復を通じてのみであり、そうした経験を通じて、自分に沈黙を守る力があるという実感が身につく、自分の力で出来事を一定程度コントロールできることを知るようになる。⁽⁵⁾ さらに、秘密と公開のコントロールをめぐる部内者（秘密をもつ者）と部外者（秘密を探る者）の間の衝突などの「緊張」の経験を通じて、われわれは、洞察と選択の計り知れない可能性と向き合うようになり、この可能性の中から情報を取捨選択することで、秘密と公開の作法を身につけ、隠すこと

と探ることについて折り合いをつけられるまでに成熟する。⁽⁶⁾ この折り合いをつける力は、道徳性との関係において、「分別」と呼ばれる。

分別とは、立ち入ったことか否か、無礼なことか否かを識別し、かつ、部内者や部外者として誰もが経験する葛藤に対応するべくその識別を用いる、直観的な能力である。またそれは、公正と不公正、真実と欺瞞、有用と有害に関する道徳的問題に対処しながら、個人的な経験の世界と共有された経験の世界の内と間を切り抜ける、習得された適応力である。⁽⁷⁾

こうしたジンメルとボクの洞察から学ぶことは、秘密とは、その内容にかかわらずあらゆる人間関係を下支えている社会的形式であり、また、通常、それぞれの関係の中で、秘密と公開は一定の均衡状態にあるが、それは常に均衡を破りたいという秘密特有の誘惑にさらされてもいる、ということである。さらにボクの指摘にしたがえば、われわれは、人間関係における秘密と公開の均衡を維持する「分別」の直観的能力を経験的に習得することができる。これらを踏まえて描き出される人間関係と秘密の構成は次のようになるだろう。

あらゆる人間関係は、秘密と公開の均衡に基づいており、そこでは、その均衡を維持する規範的能力が道徳的発達と相関して経験

的に培われ習得されうる。

さて、以上の人間関係と秘密に関する見解に基づいて、内部告発が行なわれる状況を分析してみよう。ただし、以下の二つの想定を置く。(1) 組織は、内部と外部を分ける何らかの境界によって限界づけられている。(2) 組織においては、さまざまな人間関係の組み合わせとして、秘密と公開の集合的な均衡が維持される傾向がある。これらの想定のもと、内部告発が行なわれる状況は、以下の四つのフェイズによって成り立っている、と分析される。

フェイズ1…通常、組織は、機密情報や通常業務内容などを含む「秘密」と、広報や企業イメージなどを含む「公開」との均衡を維持している。

フェイズ2…人びとは、秘密を暴きたい欲求と守りたい欲求との緊張の中で生活しているため、不正行為ですら、時に避けがたく隠蔽してしまいがちである。この秘密はしばしば、長期にわたり、内部の者にはその不正行為の見込みや事実が共有されていても外部の者には隠蔽されたままであり続ける⁸⁾。そうした組織の中では、その種の秘密が通常の秘密の一つと化して、「秘密」の側に傾いた状態で均衡が維持され続けることになる。

フェイズ3…潜在的には均衡の破れが持続しているため、「公開」

の側により強く作用するものが要求されている。この場合、それに相当するのは内部告発以外にない。誰かの「分別」によって内部告発が促されることもありうる⁹⁾。しかし、「公開」としての内部告発は、強すぎるため、均衡を保つのではなく均衡を劇的に破る方向に作用する。内部告発が強力であるのは、それによって内部情報が外部へ開示されることで、当該組織は内部情報に関して不可逆的に自律を失うからである。「秘密」と「公開」の均衡は「公開」側に大きく傾くことになる。

フェイズ4…この状況は、「一般的な社会的形式」としての秘密の欠如、あるいは、人間関係におけるコミュニケーションと相互理解への脅威として捉えられる。人びとは、それを補うべく、「秘密」側へと傾けずにはいられなくなる。それは、たとえば、内部告発者に対する報復や冷遇として顕在化する。その意味では、そうした反応は、人間関係の深刻な危機に対する「健全な」反応であると考えられることもできる。しかし、この反応によって「秘密」と「公開」の均衡は深刻なレベルで破れ、当該組織内での人間関係は回復不可能なまでに崩壊する。

これら四つのフェイズでの出来事はすべて、個々人の性格や道徳観とは独立に、人が人間関係を築き生活する中で直面せざるを得ない類いのものである。現にわれわれは、完全な公開のもとでも完全な秘密のもとでも生きることができず、不可避的にさまざまな秘密

とともに生きなければならぬ。もし教育や啓蒙によって変化がもたらされうるとすれば、それは、フェイズ3においてであろう。フェイズ3では、われわれの分別や道徳性が働くからである。道徳的正当化はこのフェイズに関連している。しかしながら、フェイズ4では、そうした分別や道徳性の影響力は望み難くなる。なぜなら、フェイズ4において問題となっているのは、道徳性ではなく、道徳的であることそれ自体を理解するための基盤となるような人間関係の基礎の成否だからである。そうだとすれば、一度フェイズ3に至れば（秘密と公開の力学ゆえに）ほとんどの場合フェイズ4になだれ込むことになるため、人間関係の崩壊を食い止めるのにフェイズ3ではすでに手遅れであることになる。したがって、人間関係を不可避的に崩壊へと導くこのパターンに入り込む前に措置を施す必要がある。すなわち、可能な限りフェイズ2を回避すること、それと同時に、それが失敗に終わる場合に備えて、フェイズ4のための対策を練っておくこと、が求められる。

実際、私たちの社会では、フェイズ3よりもフェイズ2とフェイズ4への対応に力点が置かれているように思われる。具体的には、フェイズ2への対応が組織の内部統制の強化であり、フェイズ4への対応が内部告発者保護の法制度確立である。では、フェイズ3に対応する対応方法はあるのだろうか。この問いに答えるために、少し違う角度から各フェイズへの対応方法について考察してみよう。

第二章 規律訓練と環境管理

各フェイズへの対応を考察するために、人びとの行動を一定方向へと導く（たとえば、してもらいたくない方向に行かせない）ための方法について、「規律訓練」と「環境管理」という二つの側面から理解しておこう。¹⁰

まず、規律訓練型の方法とは、人の内面や身体に働きかけ訓練することで規律に従わせる、というものであり、たとえば、子どもを叱る、窃盗を禁じる法律を制定するなどの方法が含まれる。このタイプの方法の特徴は、規制の対象となる人びとが、当の規律訓練の方法について自覚していなければ有効でない、ということである。たとえば、泥棒による窃盗を禁じる法律は、その法律の内容やそれに違反した場合の帰結について了解していなければ（つまり、「盗むべからず」ということを理解していなければ）、窃盗行為を妨げることができない。

これに対して、環境管理型の方法とは、人の内面とは無関係に、技術的に秩序ある環境を実現することで間接的に人びとを管理する、というものであり、たとえば、子どもには乗り越えられない柵を立てる、子どもに触られると困るものは事前に隠しておく、あるいは、家に鍵をかけておく、などの方法が含まれる。このタイプの方法の特徴は、規制の対象となる人びとが、当の環境管理の方法について自覚していなくても何の問題もない、ということである。たとえば、家に鍵をかけておけば、仮に泥棒が鍵の意味や効果をまっ

たく知らなくても（また、「盗むべからず」ということを理解して
いなくても）、窃盗行為を妨げることができる。

では、内部告発についてこの考え方を適用するとどうなるであらうか。人びとにさせたくない行為は、この場合、内部告発者に報復や冷遇を為すことである。すると、告発者への報復や冷遇をさせないための方法としては、以下の二種類が考えられることになる。規律訓練型の方法に対応するのは、公益通報者保護法であり、環境管理型の方法に対応するのは、組織の内部統制である。公益通報者保護法の場合、この法律に基づき、報復や冷遇を為した者は、法的に内部告発者に関する原状回復を求められることになる。ここでは、報復や冷遇を為す可能性のある者に「報復をしてはならない」という自覚をもたせることが目指されていると言えよう。¹¹これに対して、内部統制の場合、事前に環境を整えて、内部告発をしなければならぬような事態が生じないようにすることで、内部告発者に対する報復や冷遇を間接的に防ごうとしている。ここでは、当然ながら、「報復をしてはならない」という自覚を誰ももつことなく人びとに告発者への報復や冷遇をさせないことができる。

後者の環境管理型の対応は、基本的には、フェイズ1からフェイズ2への移行を事前に防ぐために導入されているのだが、人間は過ちを犯す者であり、また、われわれの人間関係は秘密と公開の均衡に基づき成り立っているがゆえに、フェイズ2への移行は必ずいつかどこかで生じてしまうであろう。そこで、このタイプの対応には、フェイズ2からフェイズ3への移行が生じないようにするための措

置も組み込まれている。組織の中で不正行為が隠蔽される事態が生じたとしても、内部告発が行なわれる（フェイズ3に移行する）前に、それを別の仕方では正す措置を可能な限りとれるように制度を整える努力が為されるのである。

前章でも述べたように、この環境管理型の対応の網の目を抜けてフェイズ3に移行した場合、ほぼ確実にフェイズ4への移行が生じる。フェイズ4に対する措置としては、罰則等を自覚させることによる規律訓練型の対応にならざるをえない。

ところで、現代社会の潮流は全体として、規律訓練型から環境管理型へと移行する傾向があるように思われる。一般に、誰しも、よくない状況に苦しむよりも、そうした状況に陥らないようにしたいと考えるだろう。たとえば、事故に遭つても、その事故の意味を考え、それとどのように向き合っていくかを考える（いわば、事故による苦しみで、今後の自分の行動を規律訓練する）のではなく、事故の危険性を気にしなくても済むようになる（いわば、事故が起らないよう環境管理される）ことを求める傾向が強まってきているのではなからうか。美しい滝を見学する観光客が滝壺に落ちて命を落とした場合、滝壺に落ちないように気をつけようと反省するのではなく、滝壺に落ちないようにフェンスをつけなかつた落ち度を指摘し、フェンスの早急な設置を要求するだろう。また、子どもにあえて包丁を使わせて怪我をさせ学ばせるのではなく、最初から子どもには包丁を与えないようにするだろう。

こうした傾向は、内部告発者への報復や冷遇についても例外では

なく、そこでも環境管理型の対応への一元化が目指されている、と考えられる。フェイズ4に至ってしまうと規律訓練型の対応をせざるをえないので、フェイズ3からフェイズ4への移行を事前に防ぐような環境管理型の対応ができれば一元化の実現により近づくであろう。公益通報者保護法の名称にも見られるように、内部告発を「公益通報」と呼ぶことで、それが特別な行為ではないと位置づける試みは、いわば、内部告発のノーマライゼーションの試みであり、もし誰もが「内部告発は普通の行為なのだから、報復など夢想だにしない」という状態になれば、フェイズ3からフェイズ4への移行が生じない環境が完備されることとなろう。

しかし、おそらくそれはきわめて困難であろう。その理由は二つある。一つは、経験的な理由である。内部告発のノーマライゼーションは、われわれの人間関係を支える秘密と公開の均衡状態を大きく変化させることになるが、そうした変化によって、われわれは従来とはまったく異なる人間関係のあり方の中で生きることになるだろう。仮に、そのようなラディカルな人間関係の変化を意図的に実現させられるのであれば、われわれが未だに戦争を続けているはずはない。経験的に考えて、そうした変革は一気呵成には成し遂げられないように思われる。

とはいえ、一度行なわれた内部告発が、事後的にその正当性を認められ、報復が為された後に、そうした報復は不当だと社会的に認知されることは十分ありうる。こうした個別的な事後的ノーマライゼーションは可能であるし、また、現に起こっている。しかしな

がら、そうした個別性、事後性を超えて、内部告発それ自体のノーマライゼーションとなると、これはおそらく不可能であると思われる。これは、もう一つの理由、すなわち、概念上の理由に関わってくる。次章では、内部告発を概念的に捉えることを通じて、この第二の理由を明確にしよう。

第三章 内部と外部

内部告発を概念的に捉える上では、内部と外部という観点から考察するのが有益である。本章では、この考察を通じて、内部告発のノーマライゼーションが不可能である概念上の理由を明らかにしたい。併せて、内部告発がなぜわれわれの生活の中で重要な意味をもつのかについても論及することになるだろう。

まず、内部と外部は、共有される規範の有無によって区別される、とする。共有される規範によって、組織における通常業務、通常の活動、通常の行動が規定される。たとえば、物品の買い方、休みの取り方など、細かな日々の実践について何が「当然」かが規定されている。そうした通常の業務・活動・行動によって、その組織での「正常性」が規定されることになる。その「正常性」が組織の内部を形成する。

では、ある人物Aが、ある組織に所属しており、その組織の内部で行なわれている不正Wについて知ってしまった、としよう。¹²⁾ Wを知った段階では、AはまだWに関して外部にいる。その組織の中で、

Wは未だ正常化されていないからである。もしAがWについて通常のやり方で報告して組織がすぐに対応したならば、AはWに関して外部にあり続けたことになる。これは、内部告発ではなく通常業務の一環としての報告である。

しかし、Wについて報告を受けたにもかかわらず組織が何の対応もしないのであれば、Aを含むその組織の内部の人びとは、Wに関して内部にいることになる。なぜなら、Wについて黙認することは、Wを組織にとつて通常のものとして受け入れることになるからである。通常のやり方でWについて懸念を表明しても、組織の対応がないのであれば、積極的に加担していない場合であっても、実質的にWを通常のものとして受け入れていることになるだろう。

さて、このように考えると、内部告発を行なう者とは、内部告発より前の時点で、当該の不正について内部にいる者に他ならない、ということになる。当該の不正に関して、何らかの規範を共有している場合、その人はその不正について内部にいる。たとえば、自動車の欠陥に対するリコール制度に関して、自分の属する会社でクレーン隠しが行なわれていることを何となく知りつつ容認している場合には、その人はそうした状態を正常とする規範を共有していることになる。他方、当該の不正に関して、何の規範も共有していない場合、その人はその不正について外部にいる。たとえば、同僚による横領について当人以上誰も知らなかった場合、誰もそうした状態を正常とする規範を共有しておらず、不正の外部にすることになる。この場合は概して、組織内の報告で事態は収束に向かうと思わ

れるが、場合によっては前者（すなわち、不正について内部にいる状態）に移行することになる。

そこで、概念的に捉えられた内部告発は以下のようなもの。もしAが、Wについて、(a)共有可能な別の規範を求めて、外部を模索し、かつ、(b)その外部の一部を内部化する（別の規範を共有すること）に成功すれば、Aは組織に属しつつもWについて外部に身を置くことになる。別の規範の共有に失敗した場合、あるいは、そもそも共有可能な別の規範を提供しうる外部が存在しない場合、Aの訴えは単なる妄言としかみなされない。たとえば、逃げ出すことのできない絶海の孤島に暮らすカルト集団の中で、絶対的信頼を寄せられた教祖の不正をあなたが知ってしまったとしても、他の誰もがこの不正を正常なことだと考えているのなら、あなたの不正に対する訴えは妄言とみなされるだろう。それゆえ、Aの行為が内部告発であるためには、外部が存在し、かつ、外部の提供する別の規範を共有することに成功しなければならぬ。以上から、以下の定式化が提出されうる。

CWB・・概念としての内部告発は、以下の二つの条件を同時に含むときかつそのときに限り成立する。

(a) 不正Wについて内部にある者Aが、そこから共有可能な別の規範を求めて外部を模索しうる。（「外部化可能性」）

および、

(b) Aが、外部の提供する別の規範を共有することに成功しうる。

〔内部化可能性〕

それでは、内部告発者に対する報復や冷遇が生じないようにする「内部告発のノーマライゼーション」について考察してみよう。Aが、外部規範の内部化を通じて、Wに関して外部に身を置くことに成功したならば、内部の秘密と公開の均衡が崩れて報復等を招くことになる。他方、時間の経過とともに、AのWに関する内部告発は、適切なものであったとして、事後的に、ノーマライズされるかもしれない。しかしながら、これは、内部告発そのもののノーマライゼーションではない。

たとえば、フェイズ2への環境管理型の対応である組織の内部統制は、AをWに関して外部に置き続けられるような環境を事前に設けることである、と理解できる。これに対して、フェイズ3への対応としての個別的な事後的ノーマライゼーションでは、事後、そうした状態（AをWに関して外部に置き続ける状態）を適及的に想定する他はない。すなわち、AのWに関する内部告発の事後的なノーマライゼーションは、実際にはWの内部にあったAが外部化を経て外部規範の内部化に成功した（すなわち、Wの外部に出た）のだが、事後、Aが終始Wに関して外部にあり続けていた、と適及的に想定する（すなわち、内部化の後に外部化のプロセスを忘却する）ことによつてのみ成立する。これは、そうしなければ秘密と公開の均衡が保持できず人間関係の根本が揺らぐため、防衛的に生じる掬れであると考えられる。

しかし、外部化を含まないものは、CWBにより、概念上もはや内部告発ではない。たとえば、法的保護に値する内部告発を「公益通報」とわざわざ呼ばねばならないのは、このことに由来するのではないだろうか。いずれにせよ、CWBにより、外部化と内部化を同時に含むことのできない個別的な事後的ノーマライゼーションは、内部告発そのもののノーマライゼーションではなく、また、ノーマライゼーションの試みそのものが、外部化と内部化を同時に含み込むことを拒絶するものであることから、内部告発そのもののノーマライゼーションは、概念上、不可能なのである。

ところで、内部告発そのもののノーマライゼーションの不可能性を指摘することは、内部告発問題に対して消極的になることを決して意味しない。むしろ、その逆である。われわれが、内部告発そのもののノーマライゼーションの不可能性を強調するのは、内部告発のもつ「外部化」の契機に、組織や制度の腐敗に対する究極的な批判力が含まれている、という倫理的に重要な事実を忘れないためなのである。たとえば、すべての不正がもれなく報告されると信じられた通報制度が導入された世界において、誰もが公益通報を当然と考え、この世界には通報されない不正はないと信じている、としよ。その世界で、その制度の過度の信頼を逆手にとつて企まれた不正にあなたが気づいてしまったとき、一体どうすればいいのだろうか。黙つて見て見ぬふりをする、という選択肢を採らないなら、適切な外部があることを信じて（同時に、妄言として葬り去られることを覚悟して）内部告発を試みる他はないだろう。ここに、内部告

発の倫理的次元が示されている。

CWBにしたがえば、内部告発が可能である、ということは、共有可能な別の規範を提供しうる外部が存在することを前提とする。それゆえ、内部告発が可能である、ということは、すなわち、外部をもたない全体なるものが不可能である、ということに他ならない。すべてをノーマライズする試みには、外部をもたない全体を目指す指向が見え隠れする。その指向は、さまざまな倫理的課題を「制度の不備」として回収するようわれわれを促していくだろう。そうしたノーマライゼーションを概念上拒絶する内部告発は、環境管理下に発生する倫理的綻びを「制度の不備」としてではなく「倫理的問題」として捉え続ける視点を可能にするものである。言い換えれば、それは、われわれが環境管理下で飼いやられた家畜ではなく、よりよく生きるべく思考する者であることの証しでもある。

したがって、人が人である以上、内部告発はどこまでも制度に取り込まれることなく残り続けるであろう。そのような認識に基づいて、フェイズ2への対応である組織の内部統制、フェイズ3への対応である個別的事後的なノーマライゼーション（これは、法的・社会的・経済的なサポートによって可能となる）、および、フェイズ4への対応である内部告発者の法的保護について、検討を重ねていく必要があるにちがいない。

第四章 離脱と発言

冒頭で述べたように、本稿では、時代の変遷に左右されない普遍的な問題の考察を試みてきた。しかしながら、これまで論じてきた人間関係や内部告発は、見方を変えれば、コミュニケーションや情報の問題系として捉えることができる。それゆえ、現代のウェブテクノロジーの飛躍的発展がコミュニケーションや情報のやり取りに及ぼす影響力の大きさに鑑みたとき、その影響がわれわれの考察してきた事柄に及ぶ可能性を過小評価するわけにはいかないだろう。そこで本章では、ウェブ時代の内部告発の問題について、現時点で考えの及ぶ範囲内で論じておくことにする。

昨今のウェブ関連の著しい技術革新とその浸透は、現代に生きるわれわれのコミュニケーションのあり方を少なからず変容させている。たとえば、ユーザが自分で作成した動画をウェブ上にアップロードし、その動画をユーザ間で共有できるソーシャル・ネットワーク・サービスを用いて、組織内の不正のみならず、街中で出くわした不法行為や犯罪行為等を不特定多数の人びとに向けて告発することが可能になっている。たとえば、自動車の当て逃げをされた被害者が証拠映像を車載の記録装置に録画していた場合、それを証拠記録として提出した先である警察の対応が鈍く事態が進展しなかったことを受けて、その映像を上記の動画共有サービスにアップロードして不特定多数に向けて公開することができる。その動画の評判は噂のように瞬く間に広まり、かつ、その動画それ自体を不特定多

数の人びとが証拠映像として直接観ることができるとは、すでにウェブ上で実現されている。動画から読み取れる情報などを不特定多数の動画視聴者が迅速に解析し、当該自動車の所有者の個人情報と同じくウェブ上で暴露され、自動車の所有者の勤務先にクレームが殺到し、場合によってはそれが原因でその人物が解雇されることもありうるだろう。ここでは、当て逃げ加害者と思しき人物に対する告発と同時に、適切な対応をし損ねた警察に対する告発も行なわれていることになる。そこでの社会的制裁の担い手は、不特定多数のネットユーザである。その際に、ネットユーザ間を結ぶのは、利害関係でも具体的な人間関係でもなく、当該の行為を不正とみなす規範の内部に在ること、および、当該の不正の外部に在ること、であろう。

こうした環境下では、たとえば、社員がウェブ上で自分の属する会社の実情を何気なく記述したものを第三者が読み、それがその会社に対する内部告発という意味合いで解釈されて、上記のようなネットワーキングによる「裁き」に至るような、意図せざる内部告発も容易に起こりうる。また、ファイル共有ソフトを介した機密文書流出型の内部告発もありうるだろう。

このようなウェブ上での内部告発にあらわれた特徴として考えられるものは、さしあたり以下の二点である。(1) 内部と外部の境界線が根本的に流動化しており、誰が内部にいて誰が外部に在るか、何が内部にあるもので何が外部にあるのか、が不鮮明である。裏を返せば、秘密と公開の均衡に基づく関係性の肌理がきわめて粗

くなっている。そこで支配的なものは、不正を働く者／不正を告発する者という極めて単純な二分法に基づく関係である。それに伴い、告発者と被告発者が容易かつ即座に入れ替わりうる。(2) ウェブ上では、告発者はもはや少数派ではなくなりうる。そこに現れる不特定多数の告発者は、ある程度は真剣だが、特に問題に対する切実さを抱く位置にない人びとである。そうした者たちによる内部告発は、権力との切実な対峙というよりむしろ、ネタとしての勧善懲悪行為として行なわれることになる。

さて、こうした問題を考察する手がかりとして、A・O・ハーシュマンの思考を参照してみよう。¹⁹⁾ ハーシュマンは、企業・組織の「とりかえしのつく過失」からの回復メカニズムについて、「離脱」と「発言」の相互作用という観点から考察している。ハーシュマンによれば、離脱とは、顧客がある企業の製品の購入をやめたり、メンバーがある組織から離れていったりすることであり、発言とは、企業の顧客や組織のメンバーが経営陣やそれを監督する権威ある部署などに自らの不満を直接表明することである。また、離脱は、経済学の領域に深く関わり、発言は、政治学の領域に深く関わっているが、ハーシュマンは、それらを架橋する政治経済学的な視点が上記の回復メカニズムの解明に不可欠だと説いている。

ハーシュマンによれば、離脱と発言にはそれぞれ適切なバランスが必要とされる。離脱が回復メカニズムとしてうまく機能するには、機敏な顧客と緩慢な顧客が程よく混ざっている必要がある。回復への努力を開始させる圧力のみならず、その努力が実るのに必要

な時間的・金銭的余裕も与えられなければ、「とりかえしのつく過失」からの回復にあたって離脱は効果的に機能しえない。同様に、行き過ぎた発言は、企業・組織に応答の時間を与えず破滅に追いやることになるため、発言についても、機敏な市民と緩慢な市民の程よい混合が求められる。しかしながら、バランスのよい離脱と発言を實現するのは実際には困難である。たとえば、離脱に比べて発言にはより費用がかかるし、行為者としての顧客やメンバーが購入先の企業や所属先の組織の内部で行使できる影響力や交渉力にもその成否が左右される。影響力にも交渉力にも乏しく、かつ、離脱が容易な場合には、発言は常に回避されてしまうだろう。ハーシュマンは、競争環境の陥穽として、逃げようと思えばいつでも逃げられるという過度の離脱を促進し、発言を萎縮させることで、品質改善を阻害しかねない、という点を指摘し、具体例として、ラテンアメリカの共和国による亡命の過度の容認を採り上げ、それを「発言を制約するための共同謀議」だと批判している。

そこでハーシュマンは、「とりかえしのつく過失」からの回復を可能にする離脱と発言の連動に資するものとして、組織に対する特別な愛着すなわち「忠誠」に注目する。忠誠者とは、離脱の可能性を切り札としながら離脱せずに発言する、という厄介な仕事を請け負う者である。人びとが忠誠者となる条件とは、組織の産み出すものや組織の質が、離脱した後もお自分にとって重要であり続ける状態（すなわち、完全な離脱が不可能な状態）にあることである。それは、「ある意味で、もうその商品は買わないと決めたにもか

わらず、その商品の消費者であり続けることであるし、形式的には離脱したにもかかわらず、その組織のメンバーであり続けるということである。¹⁵この状態では、離脱はもはや単なる離脱ではなくなり、選択肢は、「離脱か発言か」ではなく「内部から発言するか、離脱後外部から発言するか」になる。こうした忠誠者の存在によって、企業や組織の「とりかえしのつく過失」からの回復が促進される。¹⁶

では、このハーシュマン的モデルに基づいて内部告発を考えると、どのようなことが言えるだろうか。内部告発は、一般に、単に離脱として生じることが多いと思われる。内部告発は、組織内部での解決が望めない状況で、ある意味では所属組織を見限って実行されるからである。すなわち、内部告発は、発言が有効に機能しないがゆえに離脱する行為として行なわれる。さらに言えば、内部告発は多くの場合、過失からの回復のためになされる発言というよりむしろ、所属のみならず道徳的正への共犯関係からも離脱しようとする行為であるとも捉えられる。この捉え方が正しいとすれば、過度の離脱が回復機会を組織から奪い、結果として社会全体を衰退させていく、というハーシュマンが指摘した競争主義の陥穽が、内部告発の場合にも生じうることになる。

離脱としての内部告発がウェブテクノロジー環境によってコストダウンされれば、それは過度に実行されうることとなり、最終的には、内部告発は、予想を裏切って、発言としてではなく、いわば「発言を制約するための共同謀議」に由来する離脱として機能する可能性も否めないだろう。それゆえ、組織の見限りに端を発する離脱で

はなく、完全な離脱が不可能な状態に置かれた忠誠者による発言こそが、より望ましい内部告発の内実であり、衰退からの回復をもたらすべくそれが要請されることとなる。

改めてウェブ上での内部告発について考えると、ウェブテクノロジー環境の浸透とともに、内部告発とそれに類する事象について、発言が離脱へと一元化されていくとすれば、忠誠者の不在を招くことになるだろう。ウェブテクノロジー環境が結果的に、離脱としての内部告発のコストダウンを可能にすることにより、社会全体を衰退させる危険性がある。それゆえ、ハーシユマンのモデルに基づけば、新たなウェブテクノロジー環境において、忠誠者を介して離脱と発言の組み合わせの最適な均衡点をもたらすような制度設計とその継続的改善・運用が必要とされることになる。

しかしながら、視点を変えて見れば、これこそ「内部告発のノーマライゼーション」の実現であるとも言いうるのではなからうか。ウェブテクノロジーが実現する環境が、従来の人間関係を支えた秘密と公開の均衡を揺さぶり変化させて、新たな均衡状態をもたらしつつある可能性も否めない。フェイズ3への環境管理型の対応は、概念としての内部告発の「外部化可能性」と「内部化可能性」という条件を、内部と外部の境界線の根本的な流動化によって逆説的に満たし、不特定多数の人間を告発者へと変える現代のウェブテクノロジーによって、事実上実現されつつあるのかもしれない。こうした現実的な動向と、前章で述べた概念としての内部告発が有する規範論的特徴とが、どのように交錯し、どのように変容しうるのか、

現時点では明確な見通しをもつことは難しい。本稿ではひとまず、内部告発について、概念的な問題、および、今後の現実的な動向を踏まえた問題の所在を明らかにしたことをもって、当初の目的が果たされたとしておこう。

注

- (1) 本稿のモチーフおよび第一章は、奥田太郎「内部告発——秘密と公開の倫理——」『ビジネス倫理学…哲学的アプローチ』（ナカニシヤ出版、二〇〇四年）、および、奥田太郎「講演…「内部告発を飼い馴らすことはできるか」『技術倫理と社会』第3号（社）日本技術士会中部支部ETの会、二〇〇八年）の論述に部分的に基づいている。また、本稿は、Oxfordでの在外研究に行なったApplied Ethics Discussion Groupでの報告「How We Ought to Live with Whistleblowing」およびOJARU（Oxford Japanese Researchers' club）での講演「それぞれの後半部分を加筆修正したものである。報告の機会を与えてくれたJulian Savulescu、有益なコメントを寄せてくれたThomas Douglas、Roger Crisp、そしてOxfordで活躍する日本人研究者諸氏に感謝したい。
- (2) ゲオルク・ジンメル（居安正訳）『社会学——社会化の諸形式についての研究』（上）白水社、一九九四年、三七二頁。
- (3) Bok, S., *Secrets: on the Ethics of Concealment and Revelation*, Vintage Books, 1989, p. 24.
- (4) ジンメル、前掲書、三七四頁。
- (5) Bok, op. cit., p. 38.
- (6) *ibid.*, p. 41.
- (7) *ibid.*, p. 41.
- (8) たとえば、三菱自動車工業リコール隠しの事例がその典型である。
- (9) ただし、同じく「分別」によって黙認が促されることもありうる。「分別」は道徳判断と相関するが同一ではない。

- (10) 「規律訓練」「環境管理」という用語法は、東浩紀『情報自由論』(http://www.hajou.org/infoliberalism/ [二〇一〇年七月一日確認]) 第三回「規律訓練から環境管理へ」を継承しているが、本稿では、その用語法の核心である権力論を完全に切り離して用いているため、概念的には何らそれを継承するものではない。東によれば、「規律訓練」はフーコー由来の語であり、「環境管理」の「環境」はレッシングらの言う「アーキテクチャ」の訳である。なお、この路線での議論については、岡本裕一朗『ポストモダンの思想的根拠——9・11と管理社会』(ナカニシヤ出版、二〇〇五年)、および、大屋雄裕『自由とは何か——管理社会と「個人」の消滅』(ちくま新書、二〇〇七年)なども参照されたい。
- (11) ただし、公益通報者保護法の中には、内部通報の奨励など、環境管理型の対応を促す規律訓練型の対応も含まれている。本稿では、この法律的分析を旨としないため、この点については立ち入らないこととする。
- (12) 本稿では取り上げないが、このAがWを不正として認知する、というプロセスと、内部／外部との間には、おそらく密接な連関があると思われる。こうした連関を捉えつつ、不正の認知と組織生活の関わりについて解明する必要がある。
- (13) A・O・ハーシュマン(矢野修一訳)『離脱・発言・忠誠——企業・組織・国家における衰退への反応——』(ミネルヴァ書房、二〇〇五年)。なお、本章での論述は、『高崎経済大学論集』第49巻第1号(二〇〇六年)七九―八四頁の奥田による書評に部分的に基づいている。
- (14) ハーシュマン、前掲書、六七頁。
- (15) 前掲書、一〇七頁。
- (16) ただし、ハーシュマンは、離脱と発言の組み合わせの最適な均衡点は特定できない、と指摘して楽観主義に冷や水を浴びせ、不安定さを勘案した上での制度設計と持続的な改善・運用を求める「可能性追求主義(possibilism)」を提起している。