

従業員の内部通報にネガティブな影響を与える要因について

胡本武蔵

指導教員 上村浩

研究目的

本研究の目的は、従業員の内部通報にネガティブな影響を与える要因を明らかにすることである。近年、コンプライアンス違反による企業倒産は増加傾向にあり、内部通報制度の重要性は高まっている。しかし、内部通報制度に対する整備が進められているにもかかわらず、内部通報制度が十分に機能していない可能性が指摘されている。本研究は、この要因の一つとして、内部通報者に対する周囲の心理的評価に着目した。

研究背景

先行研究では、職務満足感や職場への愛着が高い従業員ほど不正行為を黙認しやすいことや、内部告発者が「裏切者」や「密告者」といったネガティブなイメージを持たれやすいことが示されている。内部通報は組織の雰囲気や人間関係に大きな影響を与える行為であり、その結果として通報者自身が否定的に評価される可能性が、内部通報をためらわせる要因となっていると考えられる。

研究方法

本研究では、勤務経験のある者を対象にアンケート調査を実施し、架空の企業における不正行為を題材とした三つのケースを提示した。ケース A は外部への内部告発、ケース B は被通報者が処罰される内部通報、ケース C は被通報者が処罰されない内部通報である。参加者には、通報者である A さんに対する感情評価（好ましさ、尊敬、信用など）および内部通報制度の機能性に関する評価を求めた。

分析結果

分析の結果、被通報者を処罰する内部通報制度を用いたケース B は、被通報者を処罰しないケース C と比較して、「A さんのような人物は組織にとって重要である」という評価および「内部通報制度が機能している」という評価が有意に高いことが示された。また、「信用できるか」といった項目でも有意差は見られなかったものの、ケース B の方が高い傾向が確認された。一方で、被通報者を処罰しないケース C では、外部告発を行ったケース A よりも通報者の評価が低くなる傾向が示された。

考察・結論

これらの結果から、内部通報後に組織が曖昧または不十分な対応を取る場合、内部通報の意義が周囲に認識されにくくなり、通報者に対する評価が低下する可能性が示唆される。一方、厳格な対応が行われる制度下では、内部通報が組織の健全性を維持するための正当な行動として認識されやすくなり、通報者の評価も高まりやすいと考えられる。内部通報制度を有効に機能させるためには、制度の存在だけでなく、通報後に組織が厳格かつ明確に対応し、従業員が制度の有効性を実感できる運用が不可欠である。内部通報者が正当に評価される環境を整えることは、従業員の通報行動を促進し、制度の形骸化を防ぐうえで重要である。