



組織不祥事の構築主義的アプローチ：インフォーマントとの対話を伴うポリティカル・リサーチャビリティ

中原，翔

(Degree)

博士（経営学）

(Date of Degree)

2016-03-25

(Date of Publication)

2017-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第6596号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1006596>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



博士論文

組織不祥事の構築主義的アプローチ：
インフォーマントとの対話を伴うポリティカル・
リサーチャビリティ

神戸大学大学院経営学研究科

金井壽宏研究室

博士課程後期課程

経営学専攻

2016年1月12日

111B020B

中原翔

組織不祥事の構築主義的アプローチ

: インフォーマントとの対話を伴うポリティカル・リサーチャビリティ

氏名 中原 翔

目次

第 1 章 序論	4
1-1. はじめに	4
1-2. 本論文の構成	7
第 I 部 組織犯罪研究，組織事故研究，組織リスク研究の理論的検討	
第 2 章 組織犯罪研究	15
2-1. ホワイト・カラー犯罪研究	15
2-2. 職務犯罪研究	21
2-3. 組織体犯罪研究	31
第 3 章 組織事故研究	40
3-1. ノーマル・アクシデント理論	40
3-2. 高信頼性理論	43
3-3. 組織事故の社会的構成	46
第 4 章 組織リスク研究	52
4-1. 測定可能性を前提とした工学的・経済学的・心理学的リスク	52
4-2. 組織リスク研究（1）：リスク社会における組織と技術	58
4-3. 組織リスク研究（2）：リスクを対象とした言説と規制	65
第 II 部 組織不祥事研究の理論的・方法論的検討	
第 5 章 組織不祥事研究の理論的検討	75
5-1. 組織不祥事の概念的定義	75
5-2. 発生原因の特定（1）：個人への原因帰属	78
5-3. 発生原因の特定（2）：組織への原因帰属	82
5-4. 実証主義を前提としたフォーマル調査の困難性	85
第 6 章 組織不祥事研究の方法論的検討	89
6-1. 構築主義に基づく社会問題研究再訪	89

6-1-1. 状態としての社会問題	89
6-1-2. 活動としての社会問題	91
6-2. 方法論論争と2つのスタンス	93
6-2-1. オントロジカル・ゲリマンダリング	93
6-2-2. 折り返すスタンス：方法論的リフレキシビティ	94
6-2-3. 折り返さないスタンス：エンピリカル・リサーチャビリティ	96
6-3. ポリティカル・リサーチャビリティ	97
6-3-1. 社会問題の追認から生成へ	97
6-3-2. 分析枠組みの提示	100

第Ⅲ部 組織不祥事の経験的研究

第7章 運輸会社へのインフォーマル調査	105
7-1. フォーマル・アクセスの失敗	105
7-1-1. 組織不祥事研究に関心を示す担当者との出会い	105
7-1-2. フォーマル・アクセスを拒否する担当者	107
7-2. 外部通報を生み出す権力関係	109
7-2-1. パート社員による外部通報	109
7-2-2. 昇進目的の権力関係	111
7-3. 外部通報を揉み消しに関わる権力関係	113
7-3-1. 外部通報の揉み消し	113
7-3-2. 降格防止目的の権力関係	113
第8章 製造会社へのフォーマル調査	116
8-1. フォーマル・アクセスの成功	116
8-1-1. 人事担当者との出会い	116
8-1-2. 子会社従業員による外部通報	120
8-2. 外部通報を無効にする権力関係	122
8-2-1. 子会社を切り離す経営陣の権力	122
8-2-2. 再発防止策を徹底する上位層の権力	123
8-3. 再発防止策に対する営業社員の声なき声	127

8-3-1. 営業社員が感じていた現場での不安	127
8-3-2. 当該事案を契機とした営業社員のジレンマ	131
第 9 章 考察	134
第 10 章 結論	138
10-1. 組織不祥事研究の理論的展望	138
10-2. 組織不祥事研究の調査可能性	143
10-3. 組織不祥事研究者の役割	146
引用文献	149

第1章 序論

本章の目的は、本論文の問題意識にふれながら、研究課題とそれに対応した論文構成に言及することである。冒頭では、本論文の問題意識と研究課題に言及する(1-1)。これまで組織不祥事研究では、何らかの「状態」が対象とされ、様々な事例が分析されてきた。だが、本論文では、これとは異なる対象に注目することを問題意識としたい。この問題意識を具体的に論じるべく、本章では3つの研究課題を導出する。それぞれの研究課題に対応した論文構成は、3つの部から構成される(1-2)。

1-1. はじめに

近年、組織不祥事が社会問題になりつつある。フォルクスワーゲンの排出ガス不正問題、三井不動産レジデンシャルの杭打ち不正問題、東芝の不正会計問題など、枚挙に暇がない。同時に、組織不祥事の報道件数も、2000年代以降で増加傾向にある(村上, 2011)。皮肉なことに、われわれは組織不祥事の深刻化を訴える報道にさえ、違和感を抱かなくなっている。

ところで、社団法人日本監査役会の調査によれば、組織不祥事の主たる原因として最も多いのが、背任罪¹や横領罪²に類する知能犯罪である(社団法人日本監査役会, 2009)。このように、組織内の犯罪(以下、組織犯罪)が組織不祥事の主因となっている。このことから、組織不祥事研究では、どのように組織犯罪を研究していくべきかを問い直す必要がある。

他方で、組織犯罪に関連して重大な影響をもたらすのが、組織事故である。JCO 臨界事故、JR 西日本尼崎脱線事故、シンドラ社のエレベーター事故など、組織事故もまた多数報告されている。詳しくは第5章で論じるが、組織不祥事研究でも重大な被害をもたらす組織事故が分析対象となってきた。だが、絶え間なく生じる組織事故に鑑みると、組織事故も、組織不祥事研究でどのように研究すべきかを問い直す必要がある。

¹ 「他人のためにその事務を処理する者が、自己若しくは第三者の利益を図り又は本人に損害を加える目的で、その任務に背く行為をし、本人に財産上の損害を加えたときは、5年以下の懲役又は50万円以下の罰金に処する」(刑法第247条)。

² 「業務上自己の占有する他人の物を横領した者は、十年以下の懲役に処する」(刑法第253条; 業務上横領罪)。

さて、われわれが「不祥事」として思い浮かべるのは、組織の犯罪や不正、そして事故などである。この時われわれは、何らかの「状態」を組織不祥事として想定しており、それがいかなる不利益をもたらすかにより不祥事を判断している（e.g. 間嶋, 2007）。なるほど、組織不祥事とは、客観的に存在する状態である。だが、本論文が注目したいのは、「状態としての組織不祥事」ではない。状態をも作り出す、「活動としての組織不祥事」である。例えば、マスメディアの報道は、客観的と思しき状態を作り出す活動である。それは、既に「ある」状態というより、報道を通じて組織不祥事を示す状態に「なる」。報道以外では、第 5 章で取り上げる、パロマ湯沸し器を巡る被害者遺族の活動である。抗議活動を続けた被害者遺族は、パロマに責任がある「湯沸し器事故」を申し立てたのである。

こう言えば、いささか疑問をもつ読者もいるだろう。だが、何より近年では、活動を担う人々の権利が認められつつある。例えば、製造物責任法（PL 法）の制定、消費者ホットラインや公益通報制度の拡充など、消費者や労働者の権利が容認されつつある。つまり、何かを問題と感じ、それを伝えようとする人々の活動こそ、組織不祥事として想定される状態を作り出す。この活動に目を向けること、それが本論文の問題意識である。

以上の問題意識から、本章では、3つの研究課題を設定する。冒頭で研究課題を記すのはやや唐突な感もあるが、問題意識を論文全体で論じるべく、それぞれの部（第 I 部、第 II 部、第 III 部）に対応した研究課題を設定することにした。なお、研究課題に対する応答は、第 10 章で述べる。以下、それぞれの研究課題とねらいを述べる。

（1）組織不祥事研究の関連研究は、どのように検討されるか（第 I 部）

研究課題 1 は、組織不祥事研究に関連する研究として、組織犯罪研究、組織事故研究、組織リスク研究がどのように理論的に検討されるかを問う。冒頭で述べたように、組織不祥事研究では組織犯罪や組織事故を分析対象として扱い、研究を蓄積してきた。だが、同時にわれわれが考えねばならないのは、既存の組織犯罪研究や組織事故研究の分析対象とその議論では

なかろうか。なぜなら、それを問わないと、組織不祥事研究が「二番煎じ」になってしまうからだ。そのため、本論文では組織犯罪研究や組織事故研究を取り上げ、それらの理論的検討を試みる。また、本論文では、組織犯罪や組織事故に関連して、組織論領域で論じられている、組織リスク（organizational risk）に注目する。組織リスク研究についても同様に、どのような議論がなされているかを辿ることとする。本論文では、この3つの理論的検討を行った上で、組織不祥事研究を論じる。何が同じで、何が異なるか。それらを把握するためである。以上が、研究課題1のねらいである。なお、第I部で行う理論的検討は、組織不祥事研究の理論的展開を活性化させることに繋がる。このことについては、第10章で言及する。

（2）組織不祥事研究の調査可能性は、どのように検討されるか（第II部）

研究課題2では、組織不祥事研究の調査可能性は、どのように検討されるのかを問う。詳しくは第5章で言及するように、これまでの組織不祥事研究では状態としての組織不祥事の発生原因が様々に特定されてきた。その際、既存研究は組織内部の発生原因を特定するが故の限界を抱えてしまう。公式的な調査アクセスの困難さである。第II部では、このような調査アクセスの限界を指摘し、既存研究が一体いかなる調査可能性を論じてきたのかを問う。そして、既存研究とは異なる調査可能性を論じるべく、方法論的検討を行う。以上が、研究課題2のねらいである。研究課題2への応答は、研究課題1と同様、第10章で言及する。

（3）組織不祥事研究者は、どのように問題化と周縁化を見なしながら、それらに関連する権力関係を読み解くのか（第III部）

研究課題3は、組織不祥事研究者がどのように問題化と周縁化を見なすのか、そしてそれらを生み出す権力関係をいかに読み解くのかを検討する。本論文では、組織不祥事を「状態」としてではなく、当事者の「活動」を通じて「問題化（poblematization）」（e.g. Holstein and Miller, 1993;

草柳, 2004) されたものとして再定義する。詳しい説明は第 6 章で論じるが、「問題化」とは、何らかの現状に「問題」を感じた人々がそれを変えようとする活動である。ただし、その問題化が現状を変えようとする活動である以上、その変更により不利益を被る人々の「周縁化」も生じる。このとき、重要なことは、分析概念としての「問題化」や「周縁化」を特定する研究者の分析それ自体が組織不祥事を生成することである(e.g. 草柳, 2004; 堀, 2014)。この研究課題 3 では、筆者が行った調査と考察に言及し、いかなる意味で研究者が組織不祥事を生成しているのかを問う。以上が、研究課題 3 のねらいである。なお、本論文では、組織不祥事を「追認」ではなく「生成」する研究者の役割にも言及する。既存研究では、客観的な状態としての組織不祥事が外在的な研究者により観察されていた。だが、研究者こそ組織不祥事を生成する人物である以上、既存研究とは異なる役割をもつことになる。このことについては、第 10 章で言及する。

1-2. 本論文の構成

ここからは、本論文の構成を述べておきたい。本論文は、第 I 部から第 III 部までの 3 つの部で構成されており、それぞれの部は次に示す章構成となっている。第 I 部は、第 2 章から第 4 章までの 3 つの章で構成されており、それぞれの章で組織犯罪研究、組織事故研究、組織リスク研究の理論的検討を行う。以下では、それぞれの章の概要を述べることにする。

第 2 章では、状態としての組織犯罪がいかに論じられてきたかを問うべく、組織犯罪研究の理論的検討を行う。組織犯罪研究の起源は、ホワイト・カラー犯罪研究に遡る。これを踏まえて、本論文では、提唱者たるサザーランド (E. H. Sutherland) の議論を皮切りに、ホワイト・カラー犯罪研究の理論的検討を行う。ただし、ホワイト・カラー犯罪研究は、その後に職務犯罪研究と組織体犯罪研究に分岐する。このことを踏まえ、職務犯罪研究では、それがどのような研究領域であることを示しつつ、職務犯罪としてのセクシャル・ハラスメントを取り上げた井上 (1993) を主として批判的に検討する。また、組織体犯罪研究では、犯罪責任を帰属する際に生じる問題を検討する。第 2 章では、以上の理論的検討を通じて、今後の組織

犯罪研究の理論的展開を展望する。結論を先取りすれば、組織犯罪研究は、組織ポリティクス、権力、制度の概念を用いることで、既存研究とは異なる理論的展開をもつ。なお、第10章では、これを踏まえ、状態としての組織犯罪を扱う組織不祥事研究の理論的展望を論じる。

第3章では、状態としての組織事故がいかに論じられてきたかを問うべく、組織事故研究の理論的検討を行う。その際、本論文では、ノーマル・アクシデント理論と高信頼性理論に着目する。両理論の違いは、前者が組織事故を起りうるものと考えたのに対して、後者は組織事故を起りえないもの（未然に防止可能である）と考えた点にある（藤川, 2015）。これらの理論は、組織事故を悲観的に捉えるか、あるいは楽観的に捉えるものとして比較されることがある。ただし、本論文では、そもそも両理論での組織事故の論じ方が、組織事故を導く技術を本質主義的に論じるものとして同定可能であることに言及する。もちろん、本質主義的な議論を批判するわけではない。だが、比較されてきた議論であっても、その前提が同定可能なのである。そこで、本論文では、本質主義とは異なる前提をもつ組織事故研究として、組織事故の社会的構成を取り上げる。ここで、第3章の目的が明確になる。というのも、本質主義も社会構成主義も、どちらも状態としての組織事故を論じる点では同じである。組織事故が「ある」のか、組織事故に「なる」のか。いずれも、状態のあり方を問う視座として並列させることができる。第10章では、これを踏まえ、状態としての組織事故を扱う組織不祥事研究の理論的展望を論じる。

第4章では、状態としての組織リスクがいかに論じられてきたかを問うべく、組織リスク研究の理論的検討を行う。第4章では、まず基礎学問領域でリスクがどう論じられてきたかを辿る。工学的リスク、経済学的リスク、心理学的リスクの3つのリスク研究に着目し、これらのリスク研究が測定可能性を前提としてリスクを論じてきたことに言及する。ただし、既存のリスク研究は、その論者が一体いかなる社会的かつ文化的な文脈からリスクを論じているかが不明瞭になってしまう。このような問題意識をもちつつ、第4章では、社会的かつ文化的な文脈からリスクを論じる、組織リスク研究に着目する。組織リスク研究には、2つの萌芽的取り組みがあ

る。1つ目に、リスク社会における組織と技術の関係を論じた議論である。この議論では、言語を手掛かりとした組織リスクの管理や現象学的視座から問われる組織リスクのあり方が論じられる。2つ目に、リスクを対象とした言説と規制の関係を論じた議論である。この議論では、組織リスクに対する言説分析が行われる。以上、第4章では、組織リスク研究が言語や現象学、そして言説分析をベースとして展開されていることに言及する。なお、第10章では、これを踏まえ、状態としての組織リスクを扱う場合の組織不祥事研究の理論的展開を論じる。以上が、第I部である。

続く第II部は、第5章と第6章で構成されており、前者が組織不祥事研究の理論的検討、後者が方法論的検討となる。第II部で主張したいのは、組織不祥事研究が、第I部の研究領域とは異なり、方法論的検討を必要とすることである。第II部では、方法論的検討を通じて、既存研究とは異なる調査可能性としてのポリティカル・リサーチャビリティに言及する。

第5章では、組織不祥事研究の理論的検討を行う。第I部の研究領域と同様に、組織不祥事研究では、状態としての組織不祥事がなぜ発生するのか、その発生原因が特定されてきた。その原因帰属を個人（例えば、反社会的行動や逸脱行動）へ行うか、あるいは組織（規範や文化）へ行うかである。なるほど、発生原因を特定しさえすれば、組織不祥事を根絶できる。だが、いずれに原因帰属する場合でも、それが組織内部への原因帰属である以上、既存研究は限界を抱える。研究者が公式的な調査（以下、フォーマル調査）にアクセスに失敗してしまうのである（e.g. 福原・蔡, 2011）。第5章では、組織不祥事研究の理論的検討を通じて、実証主義を前提としたフォーマル調査の困難性に言及する。つまり、既存研究では、組織内部の一次データを収集するための、経験的な調査可能性が追求されている。

第6章では、活動としての組織不祥事を論じるべく、組織不祥事研究の方法論的検討として構築主義の方法論論争を再検討する³。その再検討を

³ 本論文では、あくまで状態を議論する際の前提として「社会構成主義」（e.g. Berger and Luckmann, 1966）という用語を用い、活動を議論する際の前提としては「構築主義」（e.g. Spector and Kitsuse, 1977; 中河, 1999, 2004; 中河・赤川, 2013; 中河・平, 2000）という用語を用いることにする。すなわち、本論文において、社会構成主義と本質主義が対置されることはあっても、社

する際に、本論文では、活動としての組織不祥事を「組織内で利害をもつ人々のクレーム申し立て活動を通じて問題化されたもの」と再定義し、方法論論争の方途として言語の役割に着目しながら、社会問題への研究者の関わり方を論じる。もともと構築主義が論じられた社会問題研究では、研究者が社会問題を「状態」として定義するのではなく、当事者の「活動」として定義しようとした。「社会問題の構築」(Spector and Kitsuse, 1977)である。ところが、当事者の活動に着目する研究者を襲ったのは、当事者の活動に注目しようとするその時に、研究者の解釈が入り込んでしまうという問題であった。ラトゥール (B. Latour) と並び、科学社会学の泰斗と称されるウールガー (S. Woolgar) らの投げかけが、熾烈な方法論論争を巻き起こしたのである。その後、この問題を回避すべく、2つのスタンスが台頭する。解釈を折り返して再帰的に検討する「折り返すスタンス」と、解釈を折り返さずに研究者も当事者もともに「同じ地平」にいるとする「折り返さないスタンス」である。近年では、後者の議論が顕著となっている。だが、後者は、問題回避に専念するあまり、研究者を含めずに当事者の活動にのみ焦点を当てようとする（彼らは、この問題回避を通じた調査可能性を、「エンピリカル・リサーチャビリティ（経験的調査の可能性）」と呼ぶ）。研究者も当事者もともに同じ地平にいるなら、研究者に焦点が当たってもよい。本論文では、「同じ地平」が意味する「言語の公共性」（野家, 1990）を参照し、第三のスタンスとしての調査可能性を提唱する。対話を通じた政治性を前提とする調査可能性、ポリティカル・リサーチャビリティである。この調査可能性を踏まえると、組織不祥事研究の調査可能性も異なるものになる。組織不祥事を経験的に「追認」するのではなく、政治的に「生成」するからである。第5章では、研究者による「生成」に着目した草柳（2004）や堀（2014）の議論を参照し、経験的研究のための分析枠組みを提示する。ただし、この「経験的研究」とは一次データを伴う研究を意味するものであり、筆者が単に追認することを意

会構成主義と構築主義が対置されることはない。それは、状態を問うこと（社会構成主義や本質主義）と、活動を問うこと（構築主義）の位相が異なるからである。ただし、これらの用語の使い方は論者によって異なるため、あくまで本論文に限るものとする。

味しない。以上が、第Ⅱ部である。

続く第Ⅲ部は、第7章から第9章までの3つの章で構成されている。第Ⅲ部では、筆者が行った運輸会社へのインフォーマル調査と製造会社へのフォーマル調査に言及し、両調査の考察を行う。第Ⅲ部で確認するのは、フォーマルな調査アクセス（以下、フォーマル・アクセス）の成否に関わらず、研究者自身が組織不祥事を生成することである。研究者がどのような活動を問題化（あるいは周縁化）と見なすのか、そして活動の背後にいかなる権力関係が生じているかを探求することである。

第7章では、運輸会社へのインフォーマル調査に言及する。大手運輸会社A社へフォーマル・アクセスを試みた私は、既存研究で言及されていたようにフォーマル・アクセスに失敗する。ところが、フォーマル・アクセスに失敗した私は、インフォーマル調査に協力する担当者を通じて、パート社員が過酷な労働環境を労働基準監督署へ外部通報した事案を知る。なぜ、パート社員は外部通報せざるを得なくなったのか。この外部通報を生み出す権力関係を読み解こうとした私は、支店長や営業所長が昇進目的でパート社員や現場社員を酷使していたことを知る。つまり、昇進目的の権力関係が、パート社員の外部通報を生み出していた。さらに、インフォーマル調査を続けていくと、パート社員の外部通報は支店長によって揉み消されていたことが分かった。不正事案により降格が行われるA社では、その不正事案を営業所長や支店長が本社に伝達する以前に揉み消していた。この揉み消しは、降格防止目的の権力関係を通じて行われていたのである。

第8章では、製造会社へのフォーマル調査に言及する。大手製造会社B社へフォーマル・アクセスを試みた私は、調査ラベルを変更しながら（「組織不祥事研究」から「企業の信頼回復に関する調査」へ）、フォーマル・アクセスに成功する。だが、私は調査ラベルを変更しているために、公式的な「組織不祥事研究」が実施困難になっていた。そこで、二次資料を収集していた私は、子会社従業員による外部通報事案を知る。なぜ、子会社従業員が外部通報せざるを得なくなったのか。外部通報を生み出す権力関係を読み解こうとしていた私は、経営陣が子会社工場を別会社に譲渡していたことを知った。他方で、社内で再発防止策が行われていることを知っ

た私は、本部長や部長クラスの社員が全社員へ再発防止策を徹底していることを知った。しかし、本部長や部長クラスの社員へのインタビューとは別に行ったグループ・インタビューでは、再発防止策がなかなか浸透しにくいことを不安に感じる営業社員もいた。営業社員は、当該事案を契機として日常業務に忙殺される営業現場で再発防止策が浸透しにくいことにジレンマを感じていたのである。

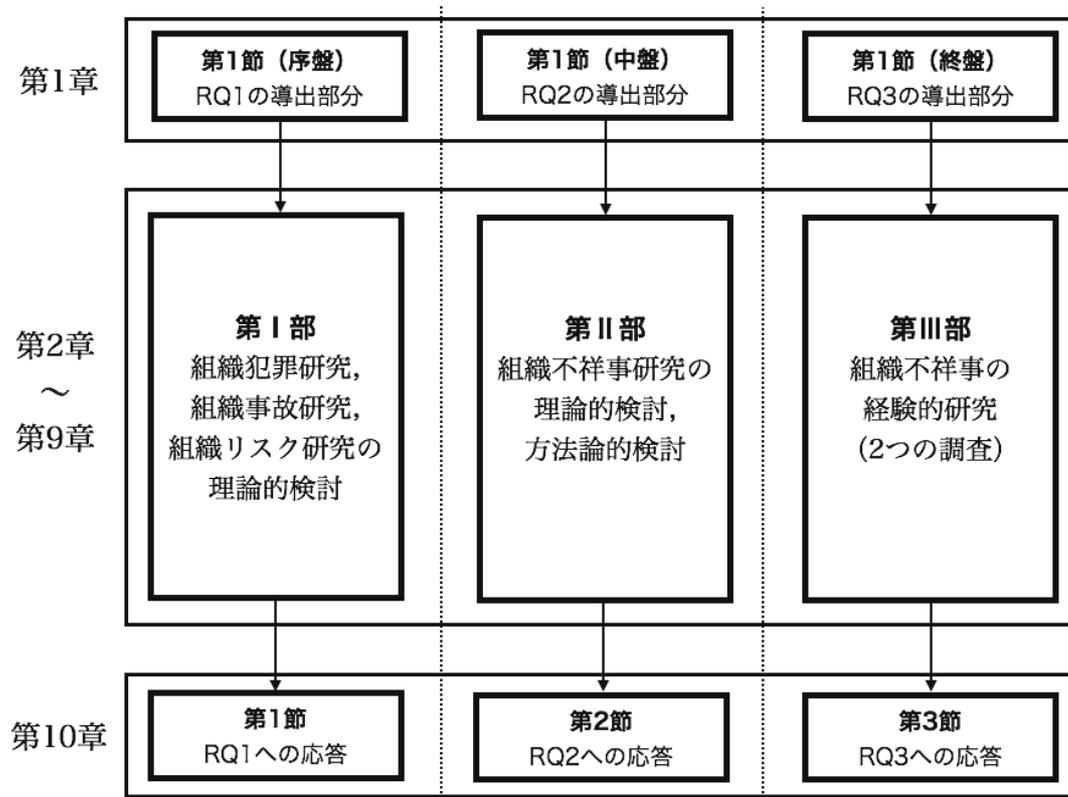
第9章では、考察を行う。まずインフォーマル調査とフォーマル調査を振り返りながら、両調査を比較する。その際、フォーマル・アクセスの成否、問題化と周縁化、問題化と周縁化を生み出す権力関係という3つの軸を設けて、比較したい。その上で、筆者がどのような活動を問題化や周縁化と見なしたのか、そしてそれを生み出す権力関係をどのように読み解いたのかに言及する。以上が、第Ⅲ部である。

第10章では、結論を述べる。第10章は、それぞれの研究課題へ応答すべく、それぞれの研究課題に対応した節構成を立てた。つまり、第1節では研究課題1への応答を、第2節では研究課題2への応答を、第3節では研究課題3への応答を行う。第1節では、組織犯罪研究、組織事故研究、組織リスク研究のそれぞれが、どのように今後の組織不祥事研究の理論的展開に活用されるかを問う。それぞれの関連研究が状態を問うていたように、既存の組織不祥事研究も状態としての組織不祥事を問うていた。つまり、状態としての組織犯罪、組織事故、組織リスクを分析対象とした場合、組織不祥事研究はそれぞれの理論的検討を活用しながら理論的展望を切り拓くことができる。第1節では、状態としての組織犯罪、組織事故、組織リスクを対象とした場合の組織不祥事研究の理論的展望を見定める。第2節では、組織不祥事研究の調査可能性がどのように検討されてきたのか、そしてその調査可能性がいかなる含意をもつのかに言及する。既存研究では、経験的調査の可能性が追求されていたが、それに伴う限界も生じていた。しかし、本論文で行った方法論的検討を踏まえると、組織不祥事研究は、既存研究と異なる調査可能性としてのポリティカル・リサーチャビリティをもつ。つまり、フォーマル・アクセスの成否に関わらず、その状況に応じて行われる対話を分析対象にできる。第3節では、組織不祥事研究

者の役割について述べる。組織不祥事を追認する既存研究では、研究者が状態としての組織不祥事を外在的に観察し、その原因帰属を行う「科学的な役割」が期待されていた。しかし、研究者自身が組織不祥事を生成することは、研究者自身も「構築過程のメンバー」（堀，2014，3頁）として対話することを意味する。それは、単に科学的な役割にあらず、研究者自身が社会の一員として期待される「社会的な役割」である。

ここまで、本章では、各研究課題とそれに紐付いた論文構成に言及してきた。これらを図示すると、図 1-1 となる。このような論文構成を採用する限り、それぞれの部が独立してしまう感も否めないが、それを防ぐために各章の末尾と次章の冒頭では繋がりを意識した。なお、議論によっては必ずしも図に従わない部分もあるが、全体的には図 1-1 に従うこととする。

図 1-1. 本論文の構成

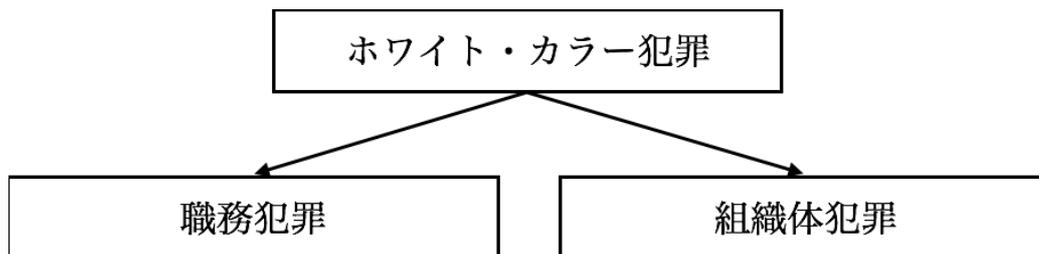


第 I 部 組織犯罪研究，組織事故研究，組織リスク研究の理論的検討

第2章 組織犯罪研究

本章の目的は、状態としての組織犯罪がいかに論じられてきたのかを捉えるべく、組織犯罪研究の理論的検討を行う。本論文では、組織犯罪研究として、ホワイト・カラー犯罪研究と、そこから派生した、職務犯罪研究と組織体犯罪研究の理論的検討を行うことである。本章では、まずホワイト・カラー犯罪研究がどのような研究領域であるかを示しながら、近年国内外で行なわれている研究を取り上げる（2-1）。次に、職務犯罪研究がどのような研究領域であるかを示しつつ、職務犯罪としてのセクシャル・ハラスメントを取り上げた井上（1993）を批判的に検討する（2-2）。最後に、組織体犯罪研究では、犯罪責任を帰属する際に生じる問題を検討し、理論的展開を展望する（2-3）。

図 2-1. 本章の構成



2-1. ホワイト・カラー犯罪研究

まず、ホワイト・カラー犯罪の定義にふれたい。ホワイト・カラー犯罪研究の提唱者であるサザーランドは、1939年12月の米国社会学会第34回年次大会にて、「ホワイト・カラーの犯罪性(white collar criminality)」と題したスピーチを行った（Sutherland, 1940）。このスピーチでサザーランドは、既存の犯罪研究が少年非行による街頭犯罪のみを対象としており（e.g. Shaw, 1930）、深刻な経済的被害のあるホワイト・カラー犯罪を対象としてないことを指摘した。この時、サザーランドは、ホワイト・カラー犯罪を「名望ある社会的地位の高い人物がその職業上犯す犯罪」（Sutherland, 1949, p. 9; 邦訳 8頁）と定義する。

既存の犯罪研究の特徴とは、その原因について生物学的な視点から説明

を行うことである。サザーランドは、「失業とか、母親が収入ある仕事についているとか、父親が不熟練職業や半熟練的職業についているとか、両親が正規の教育をうけていないとかいった場合が多いということ」(Sutherland, 1949, p. 4; 邦訳 4 頁)と言及し、非行少年の性向には家庭(父母)からの影響があることを指摘する。つまり、生物学的な説明では、非行少年がどのような父母に生まれたかの遺伝的説明がなされていた。

こうした状況に対して Sutherland (1949) が指摘したのは、既存の犯罪研究が(1)街頭犯罪ばかりを対象としていること、そして(2)その原因探求が生物学的な説明に偏重していることだった(宝月, 2003, 38-41 頁)。(1)についてサザーランドは、非行少年よりもホワイト・カラーによる犯罪の方が、社会的にも経済的にも甚大な被害を及ぼしていると指摘する。(2)については、非行少年として挙げられる男子が、同様の家庭環境に育った女子と比較した場合に、なぜ非行を行う確率が高いと考えられているのかについて不明瞭な部分が残ると指摘する。その当時の少年非行の男女比率は男子が 85%、女子が 15%となっていたが、この比率の違いがどこから生じるのかが不明瞭になっていた。

このような指摘を行ったサザーランドは、既存の犯罪研究の焦点をホワイト・カラー犯罪研究へと移していった。既存の犯罪研究では生物学的な説明がなされてきたことに対して、ホワイト・カラー犯罪研究では学習に関する説明が必要であると主張したのである。始めに、Sutherland(1949)がホワイト・カラー犯罪研究として着手したのは、その当時の米国における大企業 70 社がどれだけ犯罪に関与しているかを分析することだった。このとき、分析フレームワークとなったのは、取引制限、リベート(割戻し)、特許権・商標権・著作権などの権利侵害、広告における虚偽表示、不当労働行為、金融操作、戦時犯罪、雑犯罪⁴等の具体的な犯罪例であった。これらの分析フレームワークをもとにして分かったことは、70 社が上記の犯罪のうち少なくとも一つに関与してしまっていることや、最大で 50 件以上の犯罪に関与している企業もあることだった(邦訳 15-186 頁)。

⁴ 雑犯罪とは、健康や安全に関する法令違反を対象とした犯罪である(Sutherland, 1949, 邦訳 180-186 頁)。

ホワイト・カラー犯罪研究を学習の視点で論じる際の理論的基盤を提示したのが、Sutherland and Cressy (1947) である。彼らは差異的接触理論 (differential association theory)⁵ と呼ばれる理論を提唱し、犯罪の原因が個人の接触する集団属性の違いによって変化することを説明した。差異的接触理論では、犯罪に関与する個人は、犯罪を容認する集団と否定する集団が想定される場合に、前者の集団に接触することで犯罪行動を学習し、身につけ、容認すると考える。つまり、個人が犯罪を容認する集団と接触することで、それらの考え方や行動様式までも内面化してしまうというペシミスティック (悲観的) な説明がなされる。もちろん、差異的接触理論に対しても、もともと犯罪を容認する集団がどのように犯罪を容認する考えをもつに至ったかが不明瞭と批判されたが (宝月, 2003)、ホワイト・カラー犯罪を学習の観点から説明した点に理論的貢献がある。

ここで気になるのが、サザーランド以降の研究展開である。結論を言えば、ホワイト・カラー犯罪研究は、犯罪主体の犯行動機を心理学的アプローチによって説明するのか、あるいは別のアプローチによって説明するかに分かれていく。犯行動機を共通の「心理的特性 (psychological characteristics)」 (Coleman, 1987, p. 409) によって説明するのが、心理学的アプローチである。心理学的アプローチは、心理的特性を犯罪行為の原因変数として設定し、それらの特性がどのように犯罪行為と関係しているかを探求する。例えば、Blickle and Schlegel (2006) は、心理的特性として自己愛 (narcissism)、注意深さ (conscientiousness)、快楽主義 (hedonism) の要因と犯罪行為の関係を統計的に分析しており、個人の心理的特性がどのように犯罪行為を導くのかを検討している。心理学的アプローチは、もともとサザーランドが示した学習を通じて内面化された犯行動機を個人の特性としておくことで、犯罪行為との関係を把握するところに特徴があった (Coleman, 1987)。だが、心理学的アプローチは、結局のところ個人の性向を議論した生物学的な説明に逆戻りしてしま

⁵ 差異的接触理論について詳細な検討を行っている文献としては、平分 (2008) を参照されたい。なお、平分は、差異的接触理論ではなく分化的接触論という訳語を用いているものの、この訳語の違いによって展開される議論に違いが生じるとは考えにくい。

っていた。心理学的アプローチは、心理的特性を犯罪行為の原因変数としておくことによって、個人がどのように犯罪を学習したのか、あるいはその学習とはどのような行動を指すのかが不明瞭になっていた。

こうした問題意識から台頭したのが、相互行為論的アプローチである。このアプローチは、Mead (1934) のシンボリック相互行為論に基づくアプローチを指す。例えば、Cressy (1953) は、横領犯 (embezzlers) を対象とした調査を実施すべく、刑務所のなかの収容者へインタビュー調査を実施した。クレッシーは、インタビュー調査で刑務所の横領犯にはそれぞれの事情があることを知ったが (例えば、横領に該当する者でも別の犯罪に該当して捕まっている者や、横領犯で捕まっても横領に該当しない者など)、横領犯に該当する 3 つの共通点を発見した。①彼らは、他者に簡単には言えない金銭の問題を抱えており、②自らの職業上の立場を利用することで金銭を秘密裡に入手できることを知っていたが、③実際にそれを実行する場合には、自分が金銭を盗んでいるのではなく一時的に借りているのだという行為の合理化を行うことである。つまり、横領犯は、「(行為を) 合理化する技術 (techniques of neutralization)」(Sykes and Matza, 1957, pp. 667-670) を学習することを通じて、「犯罪に加担していない自己イメージ (nondeviant self-image)」(Coleman, 1987, p. 410) を保とうとするという。

ところで、この 2 つのアプローチが採用される頃になると、既存研究に対して少なからず批判が寄せられた (新田, 2001; 宝月, 2003)。その代表的な批判が、ホワイト・カラー犯罪の定義に対する批判である。定義に対する批判は、定義の曖昧さを指摘する批判と、定義することによる逆機能的側面を指摘する批判に分かれている。

前者については、とりわけ提唱者であるサザーランドの定義に対して批判が寄せられた (e.g. Clinard and Quinny, 1973)。ここでサザーランドの定義を再確認しておくとして、ホワイト・カラー犯罪とは「名望ある社会的地位の高い人物がその職業上犯す犯罪」であった。しかし、「名望ある社会的地位の高い人物」とは、一体誰を指すのかが不明瞭であり、さらにサザーランドの定義に基づくホワイト・カラー犯罪研究では、中間階層の

人々による犯罪を対象にしていなかった（新田，2001）．実際に，この批判を通じて，ホワイト・カラー犯罪を広義に捉える論者と狭義に捉える論者が分かれ，研究領域内で統一的な見解が示されにくくなった（e.g. Coleman, 1985, 1987）．たしかに，そうとも言えよう．だが，サザーランドの意図は混乱を招くことではなかった．むしろサザーランドは，ホワイト・カラー犯罪を定義することで，ホワイト・カラー犯罪研究の着手を規範的に訴えかけようとしていたのである．なぜ，このように断言できるかと言えば，サザーランドが定義しにくいホワイト・カラー犯罪に関心を向けるために，あえて規範的な定義を行っていたからである（cf. Sutherland, 1949, p. 9）．重要なのは，サザーランドの定義を一方的に批判するのではなく，彼の規範的な呼びかけに耳を傾けることである．筆者と同様の指摘をする新田も，「定義をめぐるこのような錯綜した状況の背景には，最初の提唱者であるサザーランドが定義にはあまりこだわらないで，この用語を使った事情がある」（新田，2001，37頁）とする．

後者については，Shapiro（1990）の論考を取り上げることができる．シャピロが注目した批判は，ホワイト・カラー犯罪研究が犯罪の原因を行為主体である個人に帰着させてしまうことで，誰がホワイト・カラーか否かを決定づけてしまうという逆機能的な側面であった．つまり，ホワイト・カラー犯罪の対象となる個人や職種はホワイト・カラーとして社会的地位の高さを示されることになるが，それ以外の個人や職種はホワイト・カラーではない，社会的地位の低いものという烙印を押されてしまう．実は，こうした批判の大元は，シャピロも参照する Merton（1957）だった．マートンが指摘していたのは，研究者が用いる概念用語がわれわれの考え方それ自体を固定化してしまうという問題であり，マートンはこのことを，「概念枠組みへの収監（imprisoned in the framework of the（often inherited）concepts）」（Merton, 1957, p. 92）と呼んでいた．マートンは，この収監を脱するための方法として，研究者による自覚的な概念枠組みの設定が必要だとする．だが，そもそも研究者が何らかの概念枠組みを持ち込まなければ研究しえないように，それが分析対象を恣意的に切り取ってしまうこと（「この対象者はホワイト・カラーであるか否か」）は不

可避なことのようにも思われる。さらに、研究者の概念枠組みについての解釈が、犯罪者である当事者にとっての解釈（「私はホワイト・カラーであるか否か」）と相反するという点もまた、研究者の解釈と当事者の解釈が一致する保証はどこにもないという点で可避なことのようにも思われる。本論文では、こうした解釈を巡る方法論上の問題については言及を控えるが、この問題解決の方法については中原(2015)を参照されたい。

定義に対する批判を受けていたホワイト・カラー犯罪研究だが、近年でも少なからず研究がなされている。例えば、わが国ではホワイト・カラー犯罪の分析モデルを用いて食中毒事件を対象とした研究が行われている。山本(2009)は、平成12年6月にわが国で発生した乳製品製造業者（以下、業者A）による集団食中毒事件を、ホワイト・カラー犯罪の分析モデルを用いて事例分析する（6-11頁）。この事件は、当時和歌山県内で業者Aが製造していた低脂肪乳を児童が摂取した際に嘔吐や吐き気を催した事件である。大阪府公衆衛生研究所の立ち入り調査では、業者Aが製造していた低脂肪乳にエンテロトキシンと呼ばれる毒素の混入が判明した。エンテロトキシンの発生は、業者Aが工場を使う機器を洗浄する際に使用した「洗い汁」がそのまま低脂肪乳の原料に使われていたことが原因だった。業者Aの工場長は、低脂肪乳の危険性を知りながら出荷していたとされ、事件発覚後には工場長の指示によって作業記録が改ざんされていた。山本は、この事件を、ホワイト・カラー犯罪研究で議論されてきた①犯行動機と②犯罪成立のための基本的条件の2つの観点から分析している。山本は、工場長が会社への損害を恐れたとする「失敗恐怖」（山本, 2009, 9頁）を犯行動機とし、工場長が不都合な情報をスクリーニングした「犯行の合理化」（山本, 2009, 9頁）を犯罪成立の基本的条件として分析する。

さらに海外に目を向ければ、ホワイト・カラー犯罪の被害者を対象とした研究も展開されている。Shover(2012)は、融資会社の破産を通じて巨額の負債を抱えた被害者へのインタビュー調査を実施している。まず同僚とともにインタビュー調査を計画したショバーは、融資会社の破産で巨額の負債を被った被害者へのアクセスを試みる。ところが、ショバーらはほとんどのアクセスを失敗させてしまう。アクセスに失敗し続けたショバ

一であったが、次第にアクセスを成功させていき、結果的に 47 名の被害者へのインタビューを実施出来た。そのインタビューの際にショバーが目の当たりにしたのは、破産後の融資会社の対応に憤慨する被害者の態度であった。そのうち数名の被害者は、融資会社への対応に憤慨しながらも、自らもまた私腹を肥やすべく融資を受けてしまったとする自責の念に駆られていた。この被害者たちは、自分への嫌悪感から、とにかく負債を抱えていることを周囲に隠そうとしていた。ショバーがインタビューの最中に「このことをお子さんに伝えようとは思わないのですか」(Shover, 2012, p. 142) と尋ねるも、ある被害者はそのことを話せないと言い、「私が馬鹿だったのです。子供には関係ないことですし、今はどこか別の場所に移り住みたいとも考えています」(Shover, 2012, p. 142) と胸中を吐露していた。さらに別の被害者に至っては、嫌悪感から大麻にも手を染めていた。Shover (2012) は、それまで看過されてきた被害者へ焦点を当てることにより、別角度から理論的展開を行う重要性を提示している。

ここまで近年の研究動向をふまえつつ、既存研究を確認してきた。ここで注意されたいのは、ホワイト・カラー犯罪研究が下位領域に分かれながら研究を蓄積してきたことである。例えば、Clinard and Quinny (1973) は、ホワイト・カラー犯罪を職務犯罪 (occupational crime) と企業犯罪 (corporate crime) に再定式化する。前者は、「雇用主の意図に反して従業員個人が行う法令違反」(Clinard and Quinny, 1973, p. 188) であり、後者は「企業それ自体が公式的に加担する法令違反」(Clinard and Quinny, 1973, p. 188) である。後者は、企業に限らず様々な組織体を対象として研究がなされたこともあり、組織体犯罪研究に引き継がれている。新田 (2001) は、ホワイト・カラー犯罪が職務犯罪と企業犯罪に二分されるよりも、職務犯罪と組織体犯罪に二分する方が望ましいとする。したがって、本論文でも、以下でそれぞれの理論的展開を確認する。

2-2. 職務犯罪研究

本節では、職務犯罪研究の理論的検討を行う。前節で述べたように、職務犯罪研究は、「雇用主の意図に反して従業員個人が行う法令違反」

(Clinard and Quinney, 1973, p. 188) を対象とする。ところが、このクリナードらの定義には違和感を禁じ得ない。というのも、この定義では、雇用主の（職務）犯罪が焦点化されないからだ。例えば、われわれは、従業員だけではなく、雇用者が何らかの犯罪に手を染めることを容易に想像できるだろう。その意味で、職務犯罪は、雇用主に対する従業員個人の犯罪のみならず、雇用主を含んだ犯罪として定義しなければならないだろう。

こうした観点から、職務犯罪を再定義したのがグリーン (G. Green) である。Green (1997) は、職務犯罪を「法律上の職務機会で行われる侵犯行為」(Green, 1997, p. 15) と再定義した。グリーンらの定義がクリナードらのそれと異なるのは、従業員に限定せず、法律上の職務でなされる侵犯行為すべてを、職務犯罪の対象に含んだことだろう。それにより、従業員のみを対象とする必要がなくなり、職務を担当する者であれば、この定義に含まれることになった。このような再定義を行ったグリーンは、職務犯罪を類型化することで、それらが一体どのような犯罪に分類可能を説明している。ここからは、グリーンらの 4 類型を示した上で、職務犯罪の具体例を取り上げながら、これを説明してみたい。

第一に、「組織的な職務犯罪 (organizational occupational crime)」(Green, 2001, p. 406) である。この組織的な職務犯罪は、次節で述べる組織体犯罪と名称が似通っているが、その意味内容が異なっている。組織的な職務犯罪が職務を担う個人や集団を責任主体とする議論を展開するのに対して、組織体犯罪は組織体を責任主体とする議論を展開する。つまり、組織的な職務犯罪では、個人や集団が職務を通じて行う犯罪を対象としている点に特徴がある。この組織的な職務犯罪の例としてグリーンが示しているのが、環境汚染 (environmental pollution)、製品不良 (unsafe products)、危険な作業状況 (unsafe working conditions)、価格固定 (price-fixing)、契約詐欺 (contractual fraud) 等である。とりわけ、環境汚染については、職務犯罪というよりも社会問題に類型化されるものと判断されるかもしれないが、環境汚染の具体例として土壌汚染や大気汚染を取り上げてみると、環境汚染とは職務犯罪の文脈で検討されるべき課題であることが分かる。例えば、安藤 (2006) は、大規模農業による環境

汚染を取り上げる。大規模農業の際には、農業従事者は「大型スプレイヤー」と呼ばれる大量農薬散布機器を使用することがある。大量農薬の散布は、害虫（害獣）の駆除に役立つからである。しかし、大量農薬の散布を一定期間継続していると、非常に高濃度の農薬に土壌や大気が晒されることになる。その結果、土壌や大気は瞬く間に汚染されてしまうのだという（安藤、2006）。安藤（2006）によれば、2004年の国連食糧農業機関の統計において、中国やインドでの大量農薬散布による違法農業が問題視されていたという。安藤の議論にあるように、環境汚染を例に取り上げたとしても、職務犯罪との関連が伺い知れる。

第二に、「公権力に基づく職務犯罪（state authority occupational crime）」（Green, 2001, p. 407）である。公権力に基づく職務犯罪は、警察官、消防士、救急救命士、政治家といった職務に携わる人々が行う犯罪を指す。より広義には、「ある公式的な地位をもつ人々による職権濫用」（Friedrichs, 2002, p. 246）とされる。例えば、警察官による職務犯罪（以下、警察犯罪）は、近年問題視されている職務犯罪の一つといっても過言ではない。警察犯罪を分析する古河・桐生（2010）は、ある警察官が職務中に接触した犯罪グループから覚せい剤を不法に入手していた事例に言及している。これは筆者の推測に過ぎないが、警察官が犯罪グループと接触するうちに覚せい剤に手を染めてしまう事実は、前節の差別的接触理論に示される犯罪学習の典型である。なぜなら、この事実が、先述した差別的接触理論の理論的含意と重なるためである。さらにこの警察官は、この犯罪グループから捜査目的では使用されない、違法な銃器を入手していた。その結果、覚せい剤と銃器の不法入手について、彼の同僚に現行犯逮捕されたのだという。古河・桐生（2010）によれば、この他にも近年では現職警察官による連続金融機関強盗事件などの凶悪事件も発生しており、警察犯罪が近年問題視される職務犯罪の一つであることが伺い知れる。

第三に、「専門的な職務犯罪（professional occupational crime）」（Green, 2001, p. 407）である。専門的な職務犯罪とは、研究者（医師等）といった専門職が関与する職務犯罪を指す。Friedrichs（2010）は、医師が患者を診察する際に「不必要な手術（unnecessary surgery）」（p. 247）を

通じて財務的な利益を底上げしようとする行為を取り上げている。これは、医師が財務上の利益を高めるために、患者には通常必要ない手術を施すことで、手術料を過度に請求することを意味している。こうした専門職が関与する職務犯罪はわが国でも問題視されている現状にあり、早急な対応が求められている。例えば、医薬業界では、製薬企業と研究機関たる大学の癒着構造が問題視される事件があった。ディオバン事件である。ディオバン事件とは、ノバルティスファーマ株式会社の元社員が高血圧症治療薬ディオバンの臨床研究段階で、身分を隠した当該研究への参加を通じて当社に有利な研究成果を捏造していた事件である⁶。もともとノバルティスファーマは、臨床研究が実施されていた京都府立医大、東京慈恵医大、千葉大、名古屋大、滋賀医大など 5 大学へ多額の寄付を行っていた。元社員は、その寄付の見返りに、研究成果を捏造することで当社の製品販売に有利な研究成果を提示しようとしていたのである。この事件には 5 大学の研究者（医師等）の関与が問題となっており、製薬企業と研究機関の癒着が問題となっていた。ディオバン事件に代表されるように、研究者（医師等）が関与する職務犯罪は科学研究のを揺るがしてしまう。ひいては研究機関の信頼失墜につながる問題が少なくない⁷。

第四に、「個人的な職務犯罪 (individual occupational crime)」(Green, 2001, p. 407) である。個人的な職務犯罪とは、個人が職務を通じて犯罪に着手することを指す。Friedrichs (2010) は、個人的な職務犯罪の例として「脱税 (tax evasion)」(p. 247) を取り上げており、この脱税もまたわが国で問題視されている犯罪の一つと言えよう。しかし注意されたいのは、脱税は通常個人の職務とは関係ないところでも生じる可能性があるということだ。したがって、個人的な職務犯罪はあくまでも個人が担う職務との関連で論じられなければならない。このことを示すために具体的に上げたいのは、職務を担う社員個人の窃盗である。例えば、Coleman (1987) は、社員の窃盗の機会が詐欺や横領に比べて多く、しかも窃盗機会は職務ごとに均等なものではないことに言及する。つまり、職務の違い

⁶ 2013 年 5 月 23 日付日本経済新聞夕刊 14 頁を参照。

⁷ 2013 年 5 月 24 日付日本経済新聞夕刊 14 頁を参照。

によって窃盗に手を染める社員にばらつきが生じるのである。コールマンによれば、商店の社員、工場の技術者、病院の看護師や技術者は窃盗機会に恵まれているという。恵まれているというのは幾分奇妙な表現かもしれないが、少なくともこれらの職務は窃盗機会が他の職務より多くあったことがコールマンによって示されている。

ここまでグリーンによる職務犯罪の類型をふまえて議論を展開してきた。ところで、わが国では、グリーン以前に職務犯罪研究が少なからず行われている。例えば、井上（1993）は、今やわれわれにとって身近な（社会）問題となりつつあるセクシャル・ハラスメントを職務犯罪研究の観点から分析している。ところが、井上の議論は、幾分物足りなさを感じる部分が少なくない。そのため、ここからは少し紙幅を割いて、井上の議論を批判的に検討したい⁸。まず井上は、通常では犯罪に該当しないセクシャル・ハラスメントが、なぜ（職務）犯罪に該当するかに言及する。井上によれば、犯罪とは従来刑法侵犯のみに該当するものとして考えられてきたが、それはあくまでも犯罪を狭義に扱っているとする。その上で井上は、犯罪を狭義ではなく、（1）一定の行為が社会的に有害であるという法的規定が存在し、（2）その行為に対して罰則規定が存在すれば犯罪として認める、広義の犯罪概念をおく必要があるとする（3頁）。井上は、この広義の犯罪にセクシャル・ハラスメントが該当すると言及する。

その上で井上が目にするのは、セクシャル・ハラスメントの発生原因である（15頁）。その原因として井上が挙げるのが、「企業組織内の女性に付与されるステレオタイプ」（15-17頁）である。このステレオタイプには、次の4つがある。第一に、「母親」である。「母親」とは、企業組織内の女性が「自律的な職務行為の遂行よりも他者へのサービスの提供が期待され」ている状況を指し、「何にかかわらず受容的であるべきとされる」状況を指す。つまり企業組織内の女性には、一方で他者に配慮しながら他方で他者からの要求を受容する、「母親」というステレオタイプがある。第二に、「誘惑者」である。「誘惑者」とは、企業組織内の女性が「性的魅力を持つ存在であり、男性のアプローチを待っていると見なされる」

⁸ 特段断りの無い限り、以下の頁数付き引用は井上（1993）の出典とする。

状況を指す。「注意すべきなのはこれはあくまでも男性側の認知であり、課せられたステレオタイプ」ということだろう。つまり企業組織内の女性には、性的魅力をもつことで男性を惹きつける、「誘惑者」というステレオタイプがある。第三に、「ペット」である。「ペット」とは、企業組織内の女性が「職場の男性達にとって、可愛くて皆を楽しませる存在」であり、「『男の闘い』を賛美するために存在するのだが、闘いそのものの中に入って行くのではなく、サイド・ラインの外側から声援することが望ましい」とされるステレオタイプである。つまり企業組織内の女性には、男性の（闘いとしての）仕事に対して可愛さでもってそれらを応援する、「ペット」というステレオタイプがある。第四に、「鉄の処女」である。「鉄の処女」とは、「仕事志向で男女平等を強く意識するタイプの女性」を指す。この「鉄の処女」は、「職場でさまざまな権利を主張し、自己の能力を隠さずに披露し、性的な誘いをバツサリ切り捨てる」傾向にあるという。つまり企業組織内の女性には、男性のみならず女性を平等に扱いながら女性の権利を主張する、「鉄の処女」というステレオタイプがある。

この類型について井上が考察するのは、4つのステレオタイプがなぜ女性に付与されてしまうかである（17-20頁）。これは筆者の推測に過ぎないが、井上がこの問題を取り上げるのは、セクシャル・ハラスメントの原因を突き止られると考えたからに違いない。なぜなら、もともと井上のステレオタイプは、セクシャル・ハラスメントの原因として挙げたものだからである。ステレオタイプがなぜ女性に付与されるかについて井上は、カンター（R. M. Kanter）の議論をふまえ、次の2つの答えを提示する。

第一に、ステレオタイプが付与されるのは「職場における女性達は量的マイノリティではなくなってきたが、質的にはあいかわらずマイノリティであり続けている」（17頁）からである。井上によれば、女性は雇用労働者化が進んでいるものの、依然として「『ピンクカラー』（低賃金のホワイトカラー）労働に従事しており、ミドル・マネジメント以上の昇進は困難である」（17頁）という。女性は少なからず雇用をもちつつあるが、昇進構造に位置づけられることもなく、道を閉ざされてしまうのだという。

第二に、「ステレオタイプ付与は、女性が職場において量的にも質的に

もマイノリティでなくなった時に消失するであろうが、そこに至る過程においては逆に強化される」（18頁）からである。井上によれば、一方で「女性達が量的マイノリティでなくなり、仕事へのアスピレーションが高く、権利主張を行うようになった」（18頁）ことで、他方でそれらは「男性にとっては適応を要する新しい事態」（18頁）になるという。どうか。牽強附会を恐れず言えば、女性が仕事状況を変更することで、男性はそれ以前に築かれていた女性との仕事状況を一旦変更せねばならず、そのことに受け入れられない男性が現れ、男性が女性に対する既存のステレオタイプを強めるのである。つまり、女性が主体的に仕事をしようとするほど、男性はそれを何かしらの理由で受け入れずに、「女性とは○○だ」というステレオタイプをかえって強めてしまうのである。

しかし、井上が提示する2つの答えはどこか物足りなさを感じる。なぜなら、井上の背後にあるのは「女性がマイノリティでなくなればステレオタイプが付与されることもなくなる」というように、ステレオタイプ付与の問題を女性のみにも帰着させるからである。それは第二の答えであった「ステレオタイプ付与は、女性が職場において量的にも質的にもマイノリティでなくなった時に消失するであろう」（傍点筆者）という文言に、如実に表われている。つまり井上にとってのステレオタイプ付与の問題は、女性が質量ともにマイノリティでなくなれば消失するものであって、そのステレオタイプ付与の責任は女性にも帰着されるものなのである。しかし、本当にそうなのだろうか。女性が職場において量的にも質的にもマイノリティでなくなった時にステレオタイプ付与は消失するのだろうか。答えは否であろう。なぜなら、ステレオタイプを付与する主体はあくまで男性の側であって⁹（だからこそ、井上は「母親」、「誘惑者」、「ペット」、「鉄の処女」という男性視点で付与されるステレオタイプを考察していたとも言えよう）、そのことについて検討を加えなければ本質的に議論を展開したことになるからである。さらに、ステレオタイプ付与が本質的

⁹ もちろん、女性が女性に対してステレオタイプを付与することも考えられなくもないが、それはセクシャル・ハラスメントの問題を考える上で一旦は除外しても問題はないだろう。

に議論されないのなら、セクシャル・ハラスメントの原因も議論されたことにならない。この意味で、井上の議論にはどこか物足りなさを感じる。

このように考えると、井上の議論をさらに進めるためには、ステレオタイプを付与される側（女性）よりも付与する側（男性）への検討を加えねばなるまい。ここで改めてステレオタイプ付与について考えてみると、「母親」、「誘惑者」、「ペット」、「鉄の処女」とはセクシャル・ハラスメントを巡る女性に対するレッテルとも読み替えられよう。このレッテルは、女性が何らかの行為を指しているというよりも、女性に対する男性のイメージを示す用語として成立している。このように、ある人物の行為それ自体よりも、その行為へのレッテルとしてセクシャル・ハラスメントを再考できまいか。ここで参照したいのが、ベッカー（H. S. Becker）である。

Becker（1963）は、何らかの逸脱行為を「行動それ自体に属する性質ではなく、ある行為の当事者とそれに反応する人びととのあいだの相互行為」（p. 14; 邦訳 24 頁）として捉えていた。つまり、女性に対するレッテルも、女性の何らかの行為それ自体に属する性質ではなく、女性とそれに反応する男性のあいだの相互行為として検討する必要がある。さらにベッカーは、女性と男性のように、「ある集団が社会内の他集団に対して自分たちのもうけた規則を課そうとする」（p. 17; 邦訳 27 頁）場合、なぜそれが可能になるかは「政治的・経済的な権力の問題」（p. 17; 邦訳 27 頁）が重要なはたらきをしているという。例えば、「若い世代の規則は、おおむね年長の世代によってつくられ」（p. 17; 邦訳 28 頁）、「同様に、われわれの社会では、女性の規則は男性によってもうけられるということも、多くの点で事実である」（p. 17; 邦訳 28 頁）という。つまり、何らかのレッテルや規則を適用しようとする側は、それを適用される側よりも権力的に有利な立場にいることが多いのである。「自己の社会的地位によって武力と権力とを与えられた集団は、みずからのもうけた規則を他に強制するのにもっとも有利である」（p. 18; 邦訳 29 頁）。

以上の考察をふまえれば、井上の議論をさらに進めるべく、性差を巡る権力差の問題としてセクシャル・ハラスメントを考えなければならないと言えよう。本論文では、具体的な分析を行うわけではないのだが、少なく

とも女性と男性の間で生じる権力がどのようにセクシャル・ハラスメントを生み出すことになるのかを今後検討していく必要があるだろう。それこそが、井上の議論をさらに進めるために必要な作業である。

ここまでベッカーのラベリング理論をふまえながら、井上の議論を批判的に検討してきた。ところで、読者のなかには、職務犯罪研究に逸脱の視点を持ち込むことへ違和感を覚える者もいるだろう。だが、職務犯罪研究は、職務における逸脱（行為）を研究対象とした職務逸脱研究（occupational deviance）と関連する部分が少なくない。例えば、Friedrichs（2010）は、職務における逸脱（行為）のなかでも、一方で法という明示された規則からの逸脱を職務犯罪研究として取り扱い、他方で法以外の規則からの逸脱を職務逸脱研究として扱うべきだとする（pp. 249-250）。つまり、職務犯罪研究も職務逸脱研究も、ともに規則からの逸脱を対象としている点で共通するが、それらはあくまで別々の議論として論じ分ける必要があるという。しかし、Friedrichs（2010）の類型化が当てはまるのは、研究者が職務逸脱と職務犯罪を論じ分けている場合に限定されてしまう。もしも、職務における逸脱として職務犯罪が論じられているのなら、その研究はフリードリクススの類型化に当てはまらなくなってしまうからである。そのため、本論文では、職務逸脱を職務犯罪に通底する、より広義の概念と捉えることで、職務逸脱と職務犯罪の関連を探る。

このことについて取り上げたいのは、Pino（2001）である。ピノは、職務逸脱を、「何らかの職務における利己的な逸脱行為」（p. 260）と広く定義した上で、その類型として「逸脱した職務行為（deviant occupational behaviors）」（p. 260）と「職務犯罪（occupational crime）」（p. 261）を置いている。前者に対してピノは、同僚との不純な関係、職場でのアルコールやドラッグの服用、内部通報¹⁰、服装規定の無視といった様々な職務規定の違反、禁止された機器の使用、機器の破壊等を挙げている。さらに後者に対しては、横領、同僚への差別やいじめ、セクシャル・

¹⁰ 「内部通報」が逸脱行為に含まれるかについては、ある人物の内部通報が他者の逸脱行為を発見するために役立つ可能性をもつ点で、議論の余地が残るだろう。だが、本論文ではあくまでもピノの類型を示すことが目的となるため、この点は言及するに留めておきたい。

ハラスメント、ピンハネ等を挙げている。このように一口に職務逸脱と言っても、職務犯罪を含む、様々なものがカウントされている。

逸脱した職務行為が職務犯罪と異なる点についてピノは、あらかじめ共有された規範や期待、標準といった職務上のルールが侵害される場合が該当するという。この点はピノが参照する Bryant (1974) に起源を辿ることができる。ブライアントは、職務上のルールの侵害を(1)職場での社会規範の侵害と(2)職務文化の侵害に類型化している。職場での社会規範の侵害とは、例えば「職務中に飲酒するものではない」、あるいは「職務中に私用な電話をするものではない」といった、どのような職務においても共有されるような規範が職場で侵害されることである。これは何らかの職務に制限されるものではなく、どのような職務でも遵守されなければならない(あるいはわれわれが自明視しながらも当たり前前に遵守しようとする)規範が侵害されることを指している。これに対して職務文化の侵害とは、特定の職務に共有された文化を侵害することを指している。例えば、社用車を設ける企業は少なくないが、その社用車を私的に利用することを認める企業もあればそうではない企業もある。この場合、社用車の私的利用が認められない企業文化(職務文化)が浸透している企業であれば、それが私的利用された場合には逸脱した職務行為と見なされる。それは明示的な規定に基づくというよりも、そうした文化のあり方が逸脱した逸脱行為を判定する基準となっている。

それに対して職務犯罪は、「私益追求を目的として、通常の仕事過程で行われる犯罪」(Pino, 2001, p. 261)と特徴づけられる。職務犯罪が何らかの刑法侵犯を意味するのであれば、逸脱した職務行為の方が概念的に広義であると言えよう。実際にピノは、職務犯罪とは単なる規範や期待の侵害ではなく、「違法活動(illegal activity)」(Pino, 2001, p. 261)に動機づけられるものだとする。それは、当事者が違法だと分かっているがら着手してしまうような犯罪行為を指している。具体例を挙げておきたい。例えばピノは、「汚職、賄賂、ピンハネ、スパイ活動、自己取引、横領(corruption, bribery, kickbacks, espionage, self-dealing, or embezzlement)」(Pino, 2001, p. 261)を挙げている。このなかで、賄

賂をめぐる事件はわが国でも問題視されているのだが、目立った事案で言えば、2004年に発覚した日歯連事件や2008年に発覚した文部科学省施設整備汚職事件などが挙げられよう。こうした事件が後を絶たないのは贈収賄が法的に取り締まることのできない事案なのではなく、法整備したとしても法の目をかいくぐりながら違法活動に従事する人物がいるからだろう。その限りでは贈収賄はなくならないし、贈収賄の根絶を目指すなら法的な取り締まり強化だけではない、別の対応策が検討されねばならない。

2-3. 組織体犯罪研究

本節では、組織体犯罪研究の理論的展開について言及したい。そのためにはまず、組織体犯罪とは一体いかなる概念かを説明したい。すでに様々な論者が説明していることだが、組織体犯罪（organizational crime）とは、前節の職務犯罪や「組織化された個人犯罪（organized crime）」（e.g. Tilly, Evans, Rueschemeyer and Skocpol, 1985; Lyman and Potter, 2000）とは分析対象を異にするものである。職務犯罪とは、前節で論じたように、何らかの職務上で行われる個人犯罪を指す。他方で、組織化された個人犯罪とは、暴力団や悪党、カルト教団、マフィアなど、非合法に組織化された個人犯罪を指す（Coleman, 1985）。組織化された犯罪に関する研究では、特に殺人・強姦・傷害・強盗・略取などの暴力犯罪が焦点化されることが多く（e.g. Abadinski, 2010）、暴力犯罪の撲滅が研究目的となる（e.g. 何・野村・張, 2004）。以上から、職務犯罪と組織化された犯罪は、ともに個人犯罪を対象とする点で共通する。だが、その結果、のちに双方の研究領域は、組織体を対象とした分析がなされていないことが指摘されていく。このような関心から着手されたのが、組織体犯罪研究であり、組織体犯罪とは、企業のみならず、政府や非営利組織、組合など、「個人の集合、総和をこえた制度的存在」（Coleman, 1985, 邦訳 iv 頁）を対象とした犯罪を指す。以下では、組織体犯罪研究を批判的に検討する。

まず、組織体犯罪研究の理論化にいち早く着手した Schragger and Short（1978）は、組織体犯罪を、「合法的な公式組織における組織目標に対して、個人または複数の個人によって行われる不法行為」（p. 407）と定義

し、それらに共通する特徴を次のようにまとめた。組織体犯罪とは、①合法的な組織で目標達成に向けて行われる犯罪で、②意図的な行為だけでなく、不作為の行為、予見義務や注意義務の違反としての過失も含むことができ、③経済的被害のみに着目するホワイト・カラー犯罪とは異なり、身体的被害をも含めた被害の多様性および被害者の多様性に着目する犯罪である（cf. 井上，1988）。シュレイガーらの議論は、「組織的状況における犯罪行為（criminal behavior in organizational settings）」（Schrager and Short, 1978, pp. 409-411）を検討した点に特徴がある。犯罪行為を導く要因として、（個人の）意図（intent）、個人の責任（individual responsibility）などを挙げ、犯罪行為がどのような組織的状況を通じて生み出されるのかを探求しているのである。

わが国においても、1988年には日本犯罪社会学会の学会誌『犯罪社会学研究』にて、「組織体犯罪の研究」という特集号が組まれている。その中で組織体犯罪の具体例として公務員犯罪を取り上げている山中（1988）は、「職務に関する知識」がある程度あり、かつ「やり手」、「切れ者」と称される公務員ほど、汚職に手を染めてしまうと言及する（56-58頁）。こうした公務員は、一方で少なからず権力をもつ人間でありながら、他方で職場において自分の意見が受け入れられなくなると、次第に仕事に対する自信や熱意を失い、「退行的状況」へと陥ってしまうのだという。さらに、そうした人間は、周囲の人間が仕事もせず遊興ばかりしていると、「自分もあのように遊べたらよい」という潜在的願望から、周囲の人間以上に酒、遊興、女性、覚せい剤、賭博などに手を染めてしまうのだという。もちろん、「職務に関する知識」がある程度あって、「やり手」、「切れ者」のように仕事ができる人が必ずしも犯罪に着手するわけではない。むしろ、そうした状況は少ないが、公務員犯罪の場合はその傾向にある。

ところが、以上の研究は、もともと組織体犯罪研究に期待されていた理論的意義を消失させてしまっている。というのも、シュレイガーらや山中の研究は、組織体犯罪を対象とすると言及しながらも、結局のところ、個人の犯罪行為や権力をもつ公務員の犯罪プロセスといった個人犯罪を論じているからである。例えば、シュレイガーらにとって組織体犯罪とは、

「個人または複数の個人によって行われる不法行為」であるが、それは個人犯罪と考えると大差はない。また、山中も公務員が一体どのような経歴を歩むのかといった観点から組織体犯罪を考察している限り、それらは個人犯罪に関する議論とも言えてしまう。

実は、シュレイガーらや山中のみならず、理論的意義の消失に拍車をかけていたのが、Brathwaite (1989)であった。ブレイスウェイトは、「私の目的は組織体犯罪の説明の長所を棄却するわけではないのだが」(p. 334)と前置きしつつも、組織体犯罪をあくまで個人犯罪として論じてもよいとする議論を展開していた。そのため、ブレイスウェイトは、心理学的知見をふまえて、組織体犯罪を「犯意または過失、法知識の欠如、無意識、反射行動」(新田, 2001, 43頁)といった主観主義から議論しており、個人犯罪と同じ位相で組織体犯罪を論じてしまっていた。ブレイスウェイトの議論に対して、新田は、「個人の場合と同様にその故意性を検証できるとするのにも馬鹿げた主張」(43頁)と、手厳しい。

実は、こうした問題(何らかの犯罪責任を組織体に帰属させようとした結果、それを個人に帰属させてしまう問題)の根本には、これまで様々な研究者が頭を悩ませてきた問題が潜んでいる。その問題とは、研究者が何らかの犯罪を取り上げる場合、その犯罪責任を個人に帰属するか、企業を含む組織体に帰属するかという線引きの問題である。組織体は、どのような犯罪であれば責任を担う必要があるのか。そもそも、組織体に犯罪責任を担うことはできるのか。こうした問題が、研究者の頭を悩ませていた。

ここで、学説史を紐解いてみよう。もともと、組織体たる企業が犯罪の責任主体になりうるかという問いは、法律学の立場から犯罪社会学へ投げかけられた問いであった。新田(2001)によれば、サザーランドの関心はもともと組織体犯罪や企業犯罪に向けられていたのだが、その当時の法律学の立場からは、企業に果たして犯罪能力があるのかとの疑問が提示されていたのだという(39頁)。その疑問とは、法人(*artificial person*)としての組織体は、自然人(*natural person*)たる個人とは違って人格がないために意志(意思)がないと考えられるため組織体に責任は問えないのではないか、それ故にたとえ違法性が認められても、その責任を法人でな

く個人が担うべきではないか、というものであった。

それに対して、法人もまた人格を有し、責任を担う必要があると反駁する立場もある。例えば、Reiss and Torny (1993) は、そもそも企業を含めた組織体は、組織体に所属する個人が何か違法行為を行った場合でなくとも、責任を負う場面があるという。なぜなら、個人のみならず、「組織体と個人が共に法の下に行動するものとしてみなされる」(p.1) からである。この場合、組織体の行動とは、すなわち組織行動 (organizational behavior) であって、組織体は他の組織体との協働を通じて組織ネットワーク (organizational network) を構築していると考えられる。したがって、われわれは、組織体が他の組織体にどのように働きかけているか、何を働きかけているのかを問いながら、組織体の責任を考察する必要がある。

ところで、責任帰属を巡る論争の終着点は、組織体犯罪研究への組織論的検討の必要性にあるようだ。少し長い引用だが、新田(2001)によれば、「子供の非行に家庭、学校、地域社会が関わっているように、企業犯罪には組織が重要な役割を果たしていることが多い。しかしながら、残念なことに組織の研究はまだ未熟な発達段階にあるので、そうした不十分な理論を直ちに導入しても、益するところは少ないだろう。従って現在のところは、特定理論に偏ることなく事例研究を積み重ねて、それらの成果を解明に生かしていくのが賢明」(44頁)とする。組織体犯罪研究の文脈で考えれば、組織体犯罪を検討する場合に(個人に責任帰属せず)組織の問題として検討する必要がある。さらに、その場合に重要なことは、既存の組織論的知識を用いて検討を加えることなのだろう。

しかし、この新田の指摘は部分的に問題がある。実は、現状の組織体犯罪研究に組織論的検討が行われていないのは「組織の研究はまだ未熟な発達段階にある」からではなく、むしろ、その意義が忘却されてしまったからである。学説史的検討を加えれば分かるように、組織体犯罪研究が着手され始めた1970年代から1980年代では、すでに組織論を用いた理論的検討が着手されていた。例えば、いち早く組織論的検討の重要性を主張したGross(1978)や、さらに組織システムの視点から組織体犯罪の検討を行ったNeedleman and Needleman(1978)が挙げられるだろう。ここで、

組織システムに着目した Needleman and Needleman (1978) を取り上げてみると、組織体犯罪とは、組織目的の達成に向けて違法行為を強制する、「犯罪強制システム (crime-coercive systems)」 (p. 525) と、組織目的の達成に向けて個人を誘惑して違法行為を促進させる、「犯罪促進システム (crime-facilitative systems)」 (p. 526) によって体系づけられているという。その際、組織体犯罪を予防するためには、両システムの影響を最小限に留めるための、「犯罪抵抗システム (crime-resistant systems)」 (p. 526) の構築なのだという。ニードルマンらの議論は一例だが、重要なことは、黎明期から組織論的検討はなされていたことだろう。

2000年代以降でも、組織論的検討を行う組織体犯罪研究は少なくない。例えば、組織体犯罪の一つである企業犯罪を組織構造の視点から研究する Dugan and Gibbs (2009) は、企業犯罪に手を染める組織とテロ組織の共通点に着目する。ダガンらは、企業犯罪組織とテロ組織は、「高度な競争的環境で生き残りを図ること」 (p. 111) が重要であり、その際に両組織は組織目的の達成に向けて複雑な組織構造を採用することが少なくない。その結果、企業犯罪やテロ組織を取り締まる警察官にとって、企業犯罪やテロを取り締まることが非常に困難となる。この困難を克服すべく、研究者は、複雑な組織構造を採用する犯罪組織に対して立ち向かう実践的な戦術を提供すべきだと、ダガンらは言及する。組織構造以外にも、組織文化に関する研究も幾つかあるが (e.g. Hochstetler and Cope, 2001; Shover and Hocstetler, 2002; Trahan, 2011) 、今後もこうした組織論的視点に基づく研究が展開されるべきだろう。

ここまで、ホワイト・カラー研究、職務犯罪研究、組織体犯罪研究のそれぞれについて理論的検討を行ってきた。それぞれの研究領域に対して理論的検討を行う分、各節が若干独立してしまった部分もあるかもしれないが、それは筆者の力量不足かもしれない。ところで、本論文で行ってきたのは、あくまで既存研究を見直すための理論的検討である。そのため、今後の組織犯罪研究の道筋を示していない状況にある。重要なことは、組織犯罪研究の理論的展開について考察をふまえることではなかろうか。

こうした問題意識から、以下では、組織犯罪研究の組織論的考察を行っ

ておきたい。ここで、組織論を参照する理由を述べておこう。前節で確認してきたように、組織論は、黎明期からの組織体犯罪研究の理論的基盤であった。これは、組織を対象とした研究（つまり、組織論）が、企業を含む組織体を観察対象とする上で有用性を発揮すると期待されていたからに他ならない。しかし、われわれは、組織論が単に組織体のみならず、個人を対象とした議論においても有用性を発揮することを知っている。その意味で、組織論は、個人犯罪を論じる上での理論的基盤にもなりうる。こうした理由から、本論文では、組織論を理論的基盤とした組織犯罪研究の理論的展開を論じてみたい。以下では、組織論の重要トピックをふまえつつ、今後の組織犯罪研究の理論的展開について3つの論点を提示する。

第一に、「組織ポリティクス (organizational politics)」 (e.g. Gotsis and Kortezi, 2010) を対象とした組織犯罪研究である。組織ポリティクスとは、「人々が異なる方法を選択したり、異なる行為を選択する場合に生じるもの」 (Morgan, 1986, p. 156) である。われわれは、何らかの方法や行為を行う際に、必ずと言っていいほど利害 (interests) を有するものである (Morgan, 1986, pp. 158-159)。その利害に裏付けられている以上、いかなる方法や行為であっても、政治的な営みにならざるを得ない。例えば、われわれは、重要事項が決定される会議に参加する場合、事前に参加者と口裏を合わせておくことがある。重要事項に賛成する人々の利害に反して、決定を覆すためである。つまり、この会議では、何らかの決定を巡って利害対立が生じる。組織ポリティクスの議論は、こうした利害対立を扱う議論が多いために、組織現象の「暗闇 (dark side)」 (Griffin and O'Leary-Kelly, 2004, p. 238) を扱う議論とも呼ばれている。

こうした知見をふまえると、組織犯罪研究の理論的展望も、既存研究とは異なったものになる。Sutherland (1949) が言及していたように、これまでのホワイト・カラー犯罪研究ではどれだけの企業がホワイト・カラー犯罪に着手しているかが分析されてきた。しかし、ホワイト・カラー犯罪の背後にある利害に着目すれば、例えば、犯罪主体が、「ホワイト・カラー犯罪を通じて、自らの社会的地位を向上させたい」という社会的利害をもっていることが判明するかもしれないし、「ホワイト・カラー犯罪な

ど行いたくはないが、それに着手せねば企業利益の拡大が困難となる」というような経済的利害をもっていることを特定できるかもしれない。利害に裏付けられた犯罪に対して、われわれは単なる原因探求ではなく、利害に働きかける対処が必要となる。このように、今後の組織犯罪研究では、利害に着目した組織犯罪研究の理論的展開も視野に入れるべきだろう。

第二に、「権力 (power)」を対象とした組織犯罪研究である。第一の論点よりも、むしろ重要なことは、利害対立を如何にして統制するかという視座であろう。組織における権力を論じた Pfeffer and Salancik (1978) は、「権力とは、組織的意思決定に影響を与えうる能力」(p. 236)と言及し、利害対立によって生じた意思決定の違いを統制するものとして権力を捉えていた。例えば、会議の参加者によって重要事項が覆されたとしても、より上位の管理者が会議に参加して、重要事項を独断的に決定する場合も十分にありうる。管理者の権限(権力)を通じて、参加者の利害対立を(独断でも)統制できるからだ。こうした管理者は、企業内部における「中心的な権力集団 (key power group)」(桑田・田尾, 1998, 331頁)と呼ばれている。もちろん、独断に対しては、それ自体に反発する、新たな利害を生み出す可能性も拭いされない。だが重要なことは、権力それ自体にこそ、利害対立を統制する能力が備わっていることである。

こうした知見をふまえ、組織犯罪研究の理論的展開を展望してみよう。上記のように考えると、組織犯罪研究では、どのような権力が、何らかの利害(対立)を通じて着手される犯罪を抑止しているかを探求せねばならない。管理者がどのような権力を用いて犯罪を統制するかが問われるだろう。しかし、権力とは、抑止するだけではなく、犯罪を発生させることすらある。それは、「既存の組織で権限・権力をもつなど有利な立場にあった者は、その既得権が失われる苦痛から抵抗する場合がある」(桑田・田尾, 1998, 328頁)からだ。この場合には、どのような権力が横暴な振る舞いを導き、犯罪を発生させているかを探求すべきだろう。権力を通じた横暴な振る舞いについては、近年注目されつつある、「職場でのいじめ (workplace bullying)」(e.g. Samnani and Singh, 2015)に関する研究も、権力を射程に入れた組織犯罪研究(職務犯罪研究)の関連研究とし

て、今後の研究蓄積が見込まれる研究と言えよう。

第三に、制度派組織論 (institutional organizational theory) の知見を通じた組織犯罪研究である。ここまで言及してきたのは、何らかの利害に基づいて多様化した実践が、ある特定の権力のもとでは管理されうることである。しかし、むしろわれわれが理解せねばならないのは、何らかの特定の制度を参照するからこそ、その制度が差異化した実践を生み出すということである。これこそ制度派組織論の最も重要な理論的含意であり、ウェーバー (M. Weber) の官僚制に代表される諸制度も、決してわれわれを拘束するのではなく、むしろ実践を導く参照点となることを主張していた (cf. 松嶋・早坂・上西・浦野, 2014; 桑田・松嶋・高橋編, 2015)。

こうした知見をふまえ、組織犯罪研究の理論的展開を展望してみよう。例えば、組織体犯罪研究で既述したように、組織体犯罪とは「個人の集合、総和をこえた制度的存在」たる組織体を対象とした犯罪であった。制度的存在としての組織体 (例えば、企業) とは何かを再考すれば、それは実体的に意思をもつ何かというより、われわれが何かを実践する際に参照点となる制度とも換言できる。ここで注意されたいのは、制度としての企業がわれわれの実践を決して拘束するのではなく、むしろそれらを抛り所とするからこそ、われわれは実践を差異化させているということである (cf. 桑田, 松嶋, 高橋編, 2015)。例えば、何らかの法に則って経済活動を営む企業を抛り所にするからこそ、管理者は従業員に対して権力的に振る舞うことができるし、従業員はその振る舞いを逆手に取ることで自らの声を伝えるための内部通報の機会を得ることができる (e.g. Jàvor and Jancsics, 2013)。このように、組織犯罪研究では、制度としての企業にこそ差異化する実践の責任を求めながら、議論を展開すべきではなかろうか。

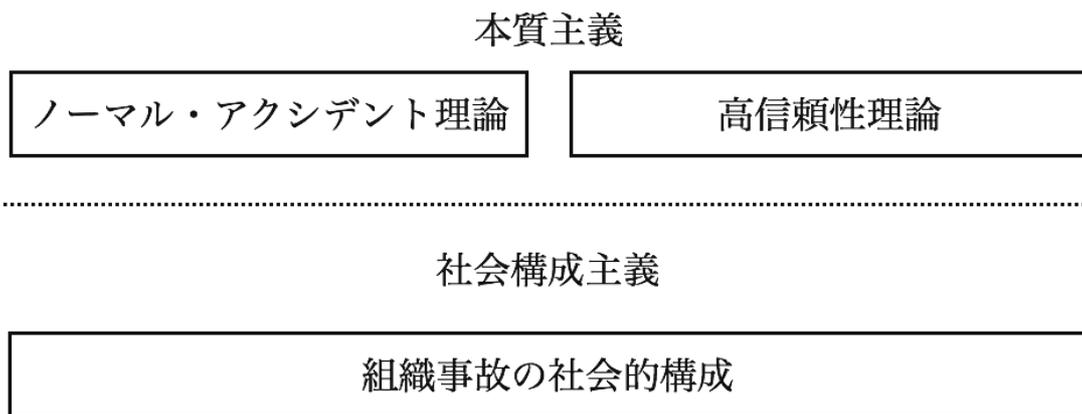
以上、本章では、組織犯罪研究として、ホワイト・カラー犯罪とそこから派生した職務犯罪研究及び組織体犯罪研究を検討してきた。本章で分かったのは、組織犯罪と一口に言っても一体どのような状態を指すのかが論者によって異なることだった。例えば、ホワイト・カラー犯罪では、ホワイト・カラーを対象とした犯罪に焦点化した研究が行われていたが、そこから理論領域が分派することで職務上の犯罪や企業や組織体を対象とし

た組織体犯罪が理論的射程に含まれていった。しかし、何を分析対象に据えたとしても、組織犯罪研究は何らかの状態を組織犯罪と捉えた上で研究を蓄積したことに変わりはない。このことに鑑みれば、本論文の第6章で示すように状態として組織不祥事を捉えることと大差はないと言えよう。しかし、ここで気になるのは、状態としての組織不祥事には組織犯罪のみならず組織事故も含まれるということである（e.g. 間嶋，2007；樋口，2012）。次章では、状態として組織事故を捉えるとはどういうことかを探求すべく、組織事故研究の理論的検討を行う。

第3章 組織事故研究

本章の目的は、状態としての組織事故がいかに論じられてきたのかを探求すべく、組織事故研究の理論的検討を行うことである。その際、本章では、本質主義を前提としたノーマル・アクシデント理論 (normal accidents theory; NAT) と高信頼性理論 (high reliability theory; HRT) , そして社会構成主義を前提とした組織事故の社会的構成 (social construction of organizational accidents) を理論的に検討する。このような問題意識から、本章では、まずノーマル・アクシデント理論 (3-1) と高信頼性理論 (3-2) を検討しながら、組織事故の社会的構成に言及する (3-3) 。

図 3-1. 本章の構成



3-1. ノーマル・アクシデント理論

まず、ノーマル・アクシデント理論にふれたい。ペロー (C. Perrow) は、1979年にスリーマイル島原子力発電所で発生した組織事故を契機として、定常的に安全が保たれている原発やその他の機関でも組織事故は起きるとして、ノーマル・アクシデント理論を提唱した (Perrow, 1984) 。 Perrow (1984, 1999) では、原発やその他機関の技術特性がどのように相互作用するかを示す相互作用軸 (interactions) と、技術特性がどのように連結することで組織事故に結びつくかを示す連結軸 (coupling) を用いて、2×2のチャートを作成している (表 3-2 を参照) 。

ここではまず、表 3-2 のチャートを形成する 2 軸を説明する。横軸となる相互作用軸は、技術特性間の相互作用が線型か (linear)、複雑か (complex) によって振り分けられる。線型な相互作用とは、ある技術特性と別の技術特性の相互作用関係が比較的単純で、分かりやすいものを指している。線型な相互作用関係をもつ機関や施設では、なぜ組織事故が発生したかについての原因究明が行いやすい。その反対に、複雑な相互作用では、技術特性間の相互作用関係が煩雑で、分かりにくいものを指している。それ故に、複雑な相互作用関係を有する機関や施設では、線型な相互作用関係とは異なり、組織事故の原因究明が困難となる場合が少なくない。

縦軸となる連結軸では、技術特性間の連結が強連結 (tight coupling) か、弱連結 (loose coupling) かにによって振り分けられている (表 3-1)。強連結の場合、生産工程や製造工程においてミスや遅滞が許されなかったり、生産、製造、人員配置などが限定的に設計されている。強連結では、各工程のミスや遅滞が想定されにくいことから、そうしたミスや遅滞を防ぐ余剰資源 (slack) も設けられることが少ない。その反対に、弱連結の場合には、生産工程や製造工程でのミスや遅滞は起こりうるものと考えられているため、生産、製造、人員配置では余剰資源もあらかじめ設けられている。また、強連結のように限定的な設計ではないため、各工程が中断した場合の代替案 (alternative) も設けられている。

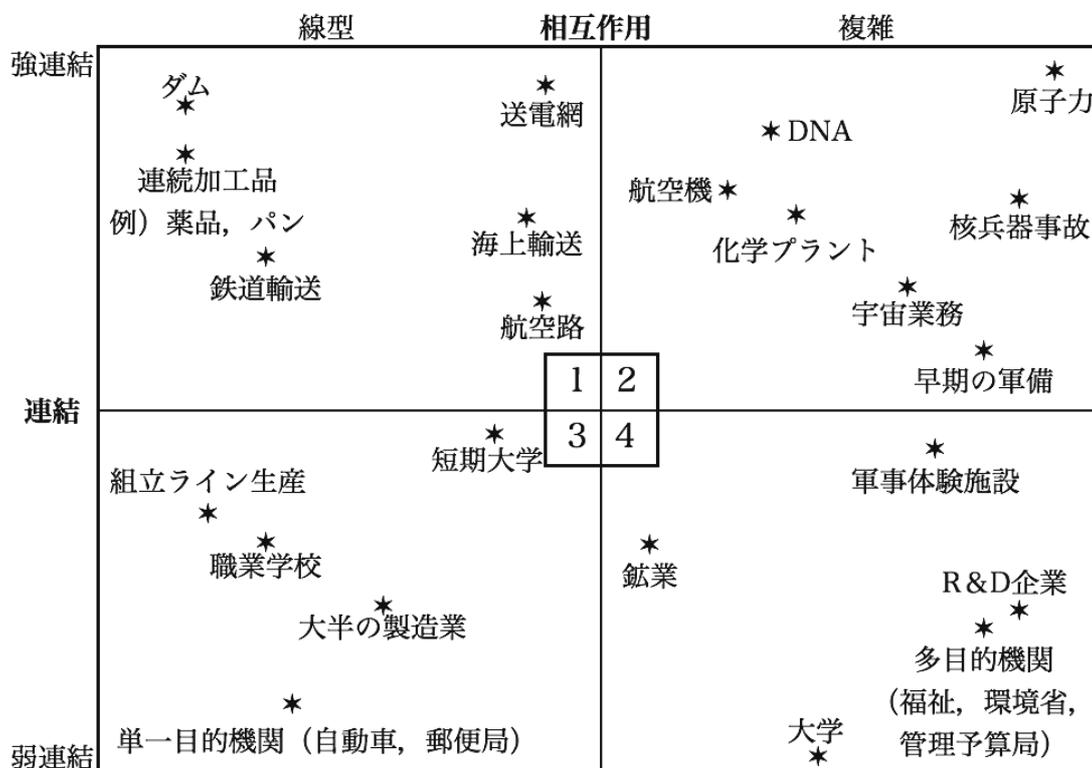
表 3-1. 強連結と弱連結の比較

	強連結	弱連結
遅滞可能性	低い	高い
工程の流れ	不変的	可変的
生産方法	唯一の方法	代替の方法
余剰資源	希少	多量

ここからは、相互作用軸と連結軸で形成されるチャートの説明を行いたい。まず、第一象限についてである。第一象限は、線型の相互作用関係で強連結である。この象限では、連続加工品として薬品やパンの製造が挙げ

られている。例えば、薬品の製造工程では、原材料→計測→製粒・混合→製錠→包装→検査→製剤という、単純化された工程が設けられる。この工程では、工程の流れが不変的であって、生産方法も事前に決められた方法にしたがって行われやすい。すなわち、線型で強連結の場合には、工程の流れは単純化されているものの、遅滞や中断は許容されにくい特徴をもつ。

表 3-2. ペローの相互作用一連結チャート



出典) Perrow (1984, p. 97) の Figure 3.1 を邦訳

次に、第二象限である。第二象限は、複雑な相互作用関係で強連結である。この象限では、原子力機関が挙げられている。例えば、原子力機関では、われわれは単一の技術特性が別の技術特性に対して与える影響を把握しにくく、かつそれらの影響は機関全体に対して波及する可能性がある。すなわち、複雑で強連結の場合には、工程の流れは把握しにくいものとなり、遅滞や中断も許容されにくい特徴をもつ。そして、第三象限である。第三象限は、線型の相互作用関係で弱連結である。この象限では、組み立

てライン生産が挙げられている。例えば、組み立てラインによる生産工程では、流れ作業によって機械部品の製造や取り付けが行われる。こうした工程では、機械の故障や人員不足によって組み立てラインの遅滞や中断も発生しやすい。すなわち、線型で弱連結の場合には、工程の流れは把握しやすいが遅滞や中断も発生しやすい。最後に、第四象限である。第四象限は、複雑な相互作用関係で弱連結である。この象限では、R&D企業が挙げられる。例えば、R&D企業では、技術開発のように既存の技術を組み合わせる。この場合、技術の組み合わせ如何によっては、新技術に新たな事故リスクが生じる可能性も否定できない。もちろん、R&Dのため、決まった工程が進むとは限らない。複雑で弱連結の場合には、工程の流れは複雑だが、遅滞や中断は許容しやすい特徴が備わっている。

ここまで、ノーマル・アクシデント理論の特徴を確認してきた。ノーマル・アクシデント理論では、「複雑に相互作用し、かつ強連結をもつ」(Leveson, Dulac, Marais and Carroll, 2009, p. 228) 第二象限が、理論的関心となることが少なくない (e.g. Hopkins, 2001; Weick, 2004; Wolf, 2001)。第二象限は、事故発生時にもっとも原因究明が難しく、かつ甚大な被害をもたらすからである。たしかに、第二象限で挙げられていた、原子力、航空機、核兵器事故、化学プラントは、事故発生時に自然環境のみならず、経営環境に対しても甚大な被害を及ぼしている。こうした事態は、福島第一原子力事故を参照しても容易に想像できるだろう。さらに、第二象限で挙げられた諸機関は、高信頼性理論と呼ばれる、組織事故の未然防止策を講じる理論において検討されることになる。次節では、この高信頼性理論がいかなる研究領域なのかを理論的に検討してみたい。

3-2. 高信頼性理論

ノーマル・アクシデント理論が組織事故の発生を前提とした悲観論に立脚するのに対して、高信頼性理論は組織事故の発生を前提としない楽観論に立脚する(藤川, 2015)。このような高信頼性理論を端的に定義すると、「事故の危険性が高い状況下でありながらも高い信頼性を保っている組織(高信頼性組織)に分析対象を限定した、組織論の一分野」(藤川, 2015,

7 頁；括弧内筆者）となろう。つまり、高信頼性組織とは、「惨事となりかねない事態に数多く接しながらも、それ自体を初期段階で感知し未然に防ぐ仕組みを体系的に備えた組織」（吉野，2013，3 頁）を指す。

ここでは、高信頼性理論で技術リスクを論じたロバーツ（K. H. Roberts）の議論を押さえない（e.g. Roberts, 1989, 1990a, 1990b）。例えば，Roberts（1990a）は，高信頼性組織を考える際に，組織事故を発生させる技術リスク（technological risk）と信頼性（reliability）の関係を把握する必要があるとする（pp. 105-106）。技術リスクが高ければ高いほど，高い信頼性を保つ必要があるからだ。ロバーツは，技術リスクと信頼性の関係を表 3-3 のようにまとめており，高信頼性組織は第 4 象限に該当する。

表 3-3. 技術リスクと信頼性の関係¹¹

技術リスク 低 信頼性 低 例) 一般的な製造業	1	技術リスク 高 信頼性 低 例) チェルノブイリ事故, スリーマイル島事故	2	低
技術リスク 低 信頼性 高 例) 都市部の水道事業	3	技術リスク 高 信頼性 高 例) 高信頼性組織	4	信頼性
低	技術リスク		高	高

出典) Roberts (1990a, p. 105) の Figure. 2 を邦訳の上，加筆修正

¹¹ 第 2 象限のチェルノブイリ事故やスリーマイル島事故は，ともに原子力事故であるため，第 4 象限の高信頼性組織に該当するのではないかと思う読者もいるかもしれない。しかし，高信頼性組織は，あくまで組織事故が発生していない状況を想定しているため，上記 2 つの事故は第 2 象限に該当する。

例えば、ロバーツが高信頼性組織の一例として取り上げているディアブ
ロ・キャニオン発電所（以下、当該発電所）では、地震発生時の技術リス
クに備えるために、設備技術と行為能力の高度化を通じた信頼性が確保さ
れていた。当該発電所が建設されたカリフォルニア州の沿岸部は、元来、
大地震が懸念される地域であった。そのため、大地震が発生した場合にも
信頼性を保てる設備技術と行為能力の高度化が喫緊の課題となっていた。
設備技術の高度化では、高い空気圧を利用した建設技術（*pneumatic
technology*）や全ての原子炉を統制する高度な情報技術が用いられたので
ある。他方、行為能力の高度化も、「原子力技術の能力と予期せぬ出来事
への対応方法を熟知した監視員」（*Roberts, 1990a, p. 106*）の育成が喫
緊の課題となっていた。そのため、選抜された監視員候補者は、長きに渡
る実務期間と訓練期間が割り当てられ、予期せぬ出来事に対応可能な知識
と行動を身につける試験が課せられた。このように、高い信頼性を保つべ
く、技術リスクを低減させる技術の高度化が求められていた。

ところで、ロバーツを筆頭として、ロックリン（*T. R. Rochlin*）やラポ
ルテ（*T. R. La Porte*）を含む研究者のグループを、その研究拠点たるカ
リフォルニア大学バークレー校にちなんでバークレー・グループと呼ぶ。
バークレー・グループの特徴を述べる *Bourrier (2011)* は、彼らが既存
の技術リスクを低減させる新技術の利用を重要視する傾向にあると言及
する（*p. 10*）。ブリエは、バークレー・グループが、「高信頼性組織に
おける新技術の利用は、常に安全か」、あるいは「新技術の利用が不必要
に仕事実践を中断させることがあるか」といった、新技術をめぐる問いを
探求しているとした。ここで、ブリエの主張を確認すべく、高信頼性組織
の設計方法を論じた *Rochlin, La Porte and Roberts (1987)* を確認して
みると、たしかにロックリンらは、軍用レーダーや武器といった新技術
（の機能）が、人々の仕事のやり方に少なからず影響を及ぼしていると指
摘している。軍用レーダーや武器は、われわれの身を安全に守ると同時
に、時にわれわれの身を危ぶむような危険な道具にもなりうるからである。

ここまで、高信頼性理論について言及してきた。ノーマル・アクシデン
ト理論と高信頼性理論を比べると、前者が何らかの組織事故が発生した場

合にいかなる原因が探求されるべきかを問うていたのに対して、後者は組織事故を未然に防止するためにどのような手立てを取るべきかを問うていたと言えよう。そのため、両理論は対照的な理論的関心をもつ理論として比較されることがある（e.g. Chiles, 2001; 藤川, 2015）。だが、本論文が改めて両理論にふれたのは、それを追認したためではない。むしろ、実は両理論に共通した前提が伺えるのではないか、そしてその前提とは異なる組織事故の捉え方が可能なのではないかということである。

まずは、両理論に共通した前提について言及してみよう。ここまで確認してきたように、両理論ともに何らかの組織事故の「状態」を置いた上でアプローチを行う。例えば、ノーマル・アクシデント理論でペローが着想を得たのは、スリーマイル島事故である。甚大な被害を及ぼした原発事故を分析対象として、それらの組織事故がなぜ生じたのかを類型化に基づいて分析することに含意があった。それに対して、高信頼性理論では、スリーマイル島事故やチェルノブイリ事故を教訓として、それを未然に防止する手立てを講じることになる。それ故に、高信頼性組織を対象とした研究では、原子力空母や原子力発電所がどのように組織事故を生じさせないかを探求する（中西, 2007）。そこには必ず組織事故が「ある」。このように考えると、ノーマル・アクシデント理論と高信頼性理論では、それが事後的な原因分析か事前の予防策かという違いはあるものの、何らかの客観的な組織事故に対してアプローチを行うという点で共通しているとは言えないだろうか。つまり、両理論ともに、本質主義を前提している。もちろん、本質主義を前提しているからと言って、それが悪いわけでは決してない。ただし、組織事故の「状態」を考える場合、本質主義とは異なる前提に基づくアプローチもあることに言及しておく必要がある。そのアプローチが、組織事故の「状態」をめぐる、異なる論じ方となるからである。

3-3. 組織事故の社会的構成

前節の理論的検討から、本節では、「組織事故の社会的構成（social constructionism of organizational accidents）」（e.g. Gherardi and Nicolini, 2000; Rochlin, 1999; Turner and Gray, 2009; Turner and

Tennant, 2009) に関連する理論的展開を辿りたい。これらの組織事故の論じ方がいかなる含意をもつか、以下で論じておこう。

そもそも、組織事故が社会的に構成されているとは、一体どういうことなのだろうか¹²。例えば、本質主義を前提として組織事故を考える場合には、組織事故の発生原因を特定したり、それを再発防止策に結びつけることでもあった。このような視座から組織事故を探求する Reason (1997) は、周知の通り、スイスチーズ・モデルを通じていかなる原因が組織事故を生じさせるかを分析する。しかし、Reason (1997) の分析を参照する場合にも、われわれは「組織事故」が一体いかなる状態を指すかについて、既に知識が必要となる。なぜなら、「組織事故」がいかなる状態かにわれわれが意味理解しなければ、研究者は「組織事故」を分析することすら困難だからである（あるいは、研究者が分析したところで、読者が何を分析しているか理解できないから）。その意味で、「（組織事故に関する）知識とは、歴史的、社会物質的、文化的文脈に状況づけられた実践に根ざしている」（Turner and Tennant, 2009, p. 22; 括弧内筆者）。すなわち、

¹² 何か「社会的に構成される」という時、留意しておきたいことがある。それは、主観主義的視座に基づく社会構成主義に陥らないことである。例えば、近年の（情報）技術研究で論じられる社会構成主義は、人々の解釈を強調した社会構築主義（social constructivism）に傾倒しているとの指摘がなされている。このことを指摘するレオナルディ（P. Leonardi）とバーリー（S. R. Barley）によれば、技術研究の社会構成主義が誤解されてきた理由を方法的に検討する必要があるとした（e.g. Leonardi and Barley, 2008, 2010）。もともとのレオナルディらの問題意識は、技術の社会的構成に注目してきた技術研究が、技術の役割を軽視しているというものであった。そのため、Leonardi and Barley (2010) では、それ以前の技術研究で社会構成主義に基づくものが、知覚（perception）、解釈（interpretation）、判断（appropriation）、イナクトメント（enactment）、調整（alignment）という、5つの主観主義的視座に類型化されるとして、これらの技術研究に共通することとして、「技術利用の機会が、多用な文脈に応じて変化する社会的ダイナミクスに結びついている」（Leonardi and Barley, 2010, p. 30）ことを指摘した。つまり、5つの主観主義的視座に基づく技術研究では、技術の役割がそれを利用する人々の社会的相互作用を通じて規定されており、だからこそ技術は社会的に構成されているという主張がなされていた。しかし、社会的相互作用が社会的構成と同義なら、あえて、「技術が社会的に構成されている」と断言する必要もない。最初から、主体の相互作用を通じて、技術の役割が規定されていると言えばよいからである。

組織事故の社会的構成は、どのような文脈や状況で組織事故の知識が形成されるかを探求する視座なのである¹³。

このような問題意識から、異なる状況で生み出される、組織事故の知識を比較するのが、Turner and Tennant(2009)である。ターナー(N. Turner)らが行っているのは、異なる軍事業務(military operations)における、組織事故の知識形成の比較である。まず、ターナーらは、異なる軍事業務を行う調査対象として、英国の安全衛生庁(health and safety executive)、国防省(ministry of defence)、王室の海兵部隊(royal marine commandos)を選定する。安全衛生庁とは、日常生活や有事の際まで幅広く、雇用主や労働者の健康や安全を守る機関である。そして、国防省は、主として英国本土の安全を保持する国家機関であり、王室の海兵部隊は主として英国海域の安全を保持する自律機関である。ターナーらは、まず、各機関で共通した知識形成を発見する。それは、「可能な限り、合理的で実践的な知識形成(as far as is reasonable practicable)」(Turner and Tennant, 2009, p. 25)であった。共通していたのは、時間的制約下での事故や安全への対応であり、その際に理にかなう実践的な知識が必要とされていた。

¹³ 社会構成主義の古典たる Berger and Luckmann (1966) を紐解くと、社会構成主義の基本思想が、決して人々の解釈や相互作用を強調していたのではないことが分かる(浦野・松嶋・金井, 2011)。「実践のうちに物象化された『社会』は、新たな現実を作り上げる際の資源や手掛かり」(浦野・松嶋・金井, 2011, p. 68)になるからである。つまり、われわれが解釈したり、相互作用したりする、すでにその時に「社会」が必要となる(松嶋, 2015)。もちろん、「社会」がどのように作り上げられているのかといった問いも当然のことながら抱かれるものだろう。しかし、だからこそバーガーらは、「この現実の基礎についてさらにそれ以上考える必要はない。というのも、それを考えるのは哲学の仕事だからである」(Berger and Luckmann, 1966, p. 19; 邦訳 29 頁)と力説していたのである。このように、われわれは、何らかの現実の基礎を資源や手掛かりに依拠しながら実践することを忘れてはならない。何より、それが技術研究の陥った類の誤解を生じさせうるからである。それ故に、近年の技術研究では主観主義に陥ることなく、かつ社会構成主義を踏まえた、新たな概念が捻出されている(Leonardi and Barley, 2008, 2010)。「社会物質性(socio-materiality)」(e.g. Leonardi, Nardi and Kallinikos, 2012)である。社会物質性とは、社会性と物質性の関係を同時に分析可能にする概念である。ここでは、社会物質性を詳しく検討しないが、関心のある読者は Orlikowski (2007, 2010), Orlikowski and Scott (2008)などを参照されたい。また、その場合には、オリコフスキーによる社会物質性の捉え方(e.g. 原, 2010)や、オリコフスキーとレオナルディによる社会物質性論争(e.g. 松嶋, 2015)にも注目する必要がある。

しかし、各機関で異なることもあった。組織事故を語る際に参照される具体例が違ったのである。このことを「具体例としての事故 (accidents as an exemplar)」 (Turner and Tennant, 2009, p. 25) と呼ぶターナーらは、それぞれの具体例を以下のように記す。まず、安全衛生庁では、手続きの失敗 (procedural failures) が具体例となる。当該省庁に所属する調査対象者は、何らかの手続きが失敗した結果として組織事故を捉えており、それらの失敗を引き起こした要因を分析する傾向にあった。ただし、手続きの失敗に関係なければ、「リスク・アセスメントや他の集団とのコミュニケーションはなされない」 (Turner and Tennant, 2009, p. 27)。次に、国防省では、組織事故により被害を受けた職員への補償が具体例となった。このことをターナーらは、補償文化 (compensation culture) と呼ぶ。例えば、ある職員が亡くなった場合、その補償額として遺族には 75,000 ポンド (約 1,350 万円) が支払われる。このように国防省職員が組織事故を語る際には、補償額を重要視しながらインタビューに応じた。最後に、王室の海兵部隊では、組織事故をめぐる苦悩 (some reluctance to discuss specific incidents) が語られる。特に厳しい訓練が行われていた部隊では、ある特定の事故が生じた際、迅速に救出活動に行かねばならない。しかし、救出活動も過酷を極めた。したがって、隊員が語ったのは、過酷な現場での救出活動やその苦悩であった。以上、ターナーらの発見事実をもとに、組織事故の社会的構成を論じた。組織事故とは、客観的な現象というより、機関 (の状況や文脈) に応じて変化する物語とも呼べよう。

ところで、組織事故の知識形成が状況や文脈に応じて異なるのであれば、当然のように、安全業務 (safe operation) に対する知識形成も異なってくる。例えば、社会的に構成された安全業務 (safe operation as a social construct) を探求する Rochlin (1999) は、Reason (1995) を批判しながら、状況や文脈に応じて「安全 (safety)」が意味形成されるとする。ロックリンは、「安全」とは何らかの客観的状态を指すというよりも、むしろわれわれの行為を可能にする神話 (myth) と定義した。神話としての「安全」は、われわれに「安全」に関わる手続きやルールを遂行させる。しかし、その行為は、あくまで神話としての「安全」を具体的な状況や文

脈で成立させる儀式 (ritual) である。例えば、われわれの日常生活でも、安全とは一体どういう状態を指すのかを共通認識することは難しい。しかし、われわれは、個別具体的な状況で仕事や職務を安全に遂行することが可能である。それは、安全が何らかの客観的状态を指すのではなく、あくまでわれわれの仕事 (儀式) で成立する「安全」 (神話) だからである。

安全に関連した、高信頼性組織 (high reliability organization: HRO) 研究でも、「高信頼性組織」という言語的表象を通じて可能になる、多様な実践が研究されている。異なる状況での「高信頼性組織」の利用に着目する高木・星・中西 (2012) は、経営者、技術者、研究者がどのように「高信頼性組織」を利用するかに言及する。重要インフラ業界大手の子会社を担う経営者は、トップ層、中間管理職、現場管理職、現場作業員それぞれの認識ギャップが組織の有効性を損なっているとして、「高信頼性組織」を掲揚しながら自らの価値観を社員に浸透させようとしていた (換言すれば、「社員一人ひとりが自分の仕事に真正面に向き合い、自分なりに何がしかの気づきや意見をもつことを『マインドフル』」 (高木・星・中西, 2012, p. 91) と呼ばせようとしていた)。また、自社のシステム運用部門が減点法だけを採用することに憤慨した技術者は、完璧に業務を遂行して高い信頼性を保っている状態をも評価制度に組み込むべく、「上司と戦うための武器」として「高信頼性組織」を利用した。そして、研究者たる高木らは、調査を通じて失敗ケースを作成すべく、あくまで「高信頼性組織」の調査としてリサーチ・サイトへ介入する。失敗ケースを書かれる担当者も、高い信頼性を保つ組織であるという研究者のお墨付きで不安感を減らしていたという。以上、高木・星・中西 (2012) が示しているように、「高信頼性組織」という言語的表象をめぐって多様な実践が可能になる。

ここまで、本章では、状態としての組織事故がいかに論じられてきたのかを辿ってきた。そこで分かったことは、ノーマル・アクシデント理論や高信頼性理論のように何らかの状態を置いた上で分析する本質主義的なアプローチと、その状態がいかなる文脈や状況の下で知識形成されるかを分析する社会構成主義的アプローチに分かれることである。つまり、状態としての組織事故は、それを本質主義的に論じるのか、社会構成主義的に

論じるのかという 2 つのアプローチがある。通常、社会構成主義では、想定された状態を置かずに状態がいかにか成り立ってきたのかというプロセスが論じられる。それ故、状態に関する議論とは、一線を画した議論として参照されることがある (e.g. Gergen, 1994, 1999)。だが、社会構成主義を前提とする議論もまた、状態を問う議論として同定可能である。つまり、組織事故を「ある」ものとして扱う本質主義も、組織事故に「なる」ものとして扱う社会構成主義も、どちらも状態のあり方を論じているという点では共通しているのである。それ故に、本論文では、両者のアプローチを対峙させるのではなく、あえて並列に扱うことでその違いを確認してきたのである。このことが、本章の検討で示した理論的含意となる。

次章では、犯罪や事故を引き起こすとされるリスクがどのような状態として論じられるか、その理論的展開を辿る。その際、次章では、工学的リスク、経済学的リスク、心理学的リスクという 3 つのリスクに言及し、これらのリスクが既に測定可能なものとして扱われていることに言及する。この議論は、組織事故を既に「ある」ものとして扱う本質主義的アプローチに関連している。しかし、他方では、その測定可能なリスクもまた、個別具体的な状況や文脈に応じて形成された、一つのリスク観に過ぎない。このことに言及すべく、次章ではリスク社会における組織と技術を論じた研究 (4-2) やリスクを対象とした言説と規制に関する研究 (4-3) を参照する。これらの議論は無論、社会構成主義に関連しているが、それを一括りにしてしまうのではなく、それぞれを類型化しながら論じたい。

第4章 組織リスク研究

本章の目的は、リスクがいかなる状態として論じられているのかを探求することである。そこで、本章では、測定可能性を前提とした工学的リスク、経済学的リスク、心理学的リスクの批判的検討を通じて、「組織リスク研究 (organizational risk research)」 (Miller, 2009) の理論的展開を探求する。本章では、まず工学的リスク、経済学的リスク、心理学的リスクという3つのリスク概念を取り上げ、これらが測定可能性を前提として議論されていることに言及する(4-1)。次に、3つのリスクとは異なる状態としてのリスクを論じるべく、組織リスク研究という研究領域に言及する。ただし、組織リスク研究は、確たる研究領域として確立しているわけではない。そこで、本章では、組織リスク研究の萌芽的取り組みとして、リスク社会における組織と技術の関係を論じた組織リスク研究(4-2)、リスクを対象とした言説と規制の関係を論じた組織リスク研究を取り上げ(4-3)、リスクがどのような状態として論じられるかを検討する。

図 4-1. 本章の構成



4-1. 測定可能性を前提とした工学的リスク, 経済学的リスク, 心理学的リスク

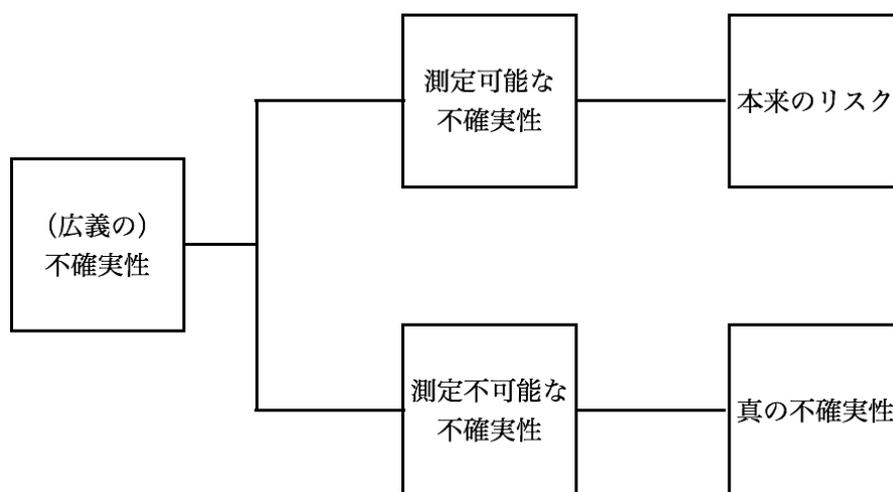
まず、工学的リスクである。通常、工学領域で検討されるリスクは、工学的リスクと呼ばれることはむしろ少なく、講義科目名や研究領域として

リスク工学 (risk engineering) という名称が使われる。リスク工学では、科学技術の発展に伴って増大した化学物質、重金属、放射性物質等々の物質が使用される過程でどのようなリスクをもたらすかが研究対象となる場合が少なくない。その際、リスク工学では、研究者が可視化できるデータの収集、分析、考察を通じて、社会的知見としての研究成果を提示する傾向にある。例えば、リスク工学の特徴を論じる小林 (2004) は、リスクマネジメントの方法に、リスク事象の生起確率そのものを減少させる技術 (リスクコントロール: risk control) と、リスク事象によって生じた被害を社会全体に分散させる技術 (リスクファイナンス: risk finance) があるとする (小林, 2004, 43 頁)。例えば、われわれは、災害を未然に防止しようとする場合 (つまり、災害というリスク事象の生起確率そのものを減少させようとする場合)、災害が生じる頻度や規模を事前に算出し、その被害を最小限に抑えようとする。しかし、一度災害が生じると、企業は少なからず資金調達に困ってしまう。その場合には、系列企業や下請企業からの資金調達を通じて、一時的に資金調達の難を凌ぐことができる。

さらに、このようなリスク工学の考え方に類似した議論として取り上げたいのが、リーズン (J. Reason) の議論である。例えば、Reason (1997) では、人間が意図せず生じさせる事故や災害をヒューマンエラー (human error) と呼称し、このヒューマンエラーの発生に拍車をかけるリスクを、「産業ごとに異なるリスク」 (Reason, 1997, 邦訳 326-332 頁) と表現する。原子力発電、化学プラント、商業航空、先端的製造業、石油探索・生産、船舶、鉄道、建設、鉱山、医療、金融サービス、スポーツスタジアム群衆管理といった産業では、産業ごとに人身災害リスクの大小が異なり、結果として作業従事者が第三者に与える被害も各産業で変化するのだという。例えば、原子力事故を取り上げてみると、原子力プラントは通常運転時に人身災害リスクは小さいかもしれないが、万が一事故や災害が発生すると、プラント周辺の地域住民や産業従事者といった第三者に与える被害が大きくなる。このように、リーズンは、ヒューマンエラーの発生に産業ごとのリスクが関連しているとし、それらのリスクの可視化を通じて被害に対処する必要性に言及している (e.g. Reason, 2008)。

リスクの可視化を試みるのは、リスク工学に限ったことではない。経済学的リスクにも共通する事柄である。例えば、経済学的リスクの古典『リスク、不確実性および利潤 (risk, uncertainty and profit)』を執筆したナイト (F. Knight) は、リスクとは確率計算によって予測できるものと定義し、確率計算では予測できないものを不確実性と定義した (Knight, 1921)。とりわけ、リスクを計算する際に用いられる確率は先験的確率 (例えば、「サイコロを投げたときに、どの目が出る確率も同様に確からしいため、1 から 6 の目が出る確率は 6 分の 1 である」と定義される確率) や統計的確率と呼ばれるものであり、不確実性を計算する際に用いられるのが推定や判断などである (酒井, 2012)。近年、ナイトの再解釈を行う酒井は、ナイトは単にリスクと不確実性を予測できるか否かによって二分しているのではなく、暗黙裡に広義の不確実性概念を必要としていると言及する。つまり、酒井によれば、ナイトが想定しているのは広義の不確実性を前提した場合にそれを測定可能なものとして扱うのがリスクであり、測定不可能と考えるのが狭義の不確実性である (図 4-2 を参照)。

図 4-2. リスクと不確実性の関係



出典) 酒井 (2012, 9 頁) より引用

もちろん、測定可能性を判断基準としてリスクを定義する方法に問題がないわけではないだろう。しかしながら、それまでリスクとは何かが無定

義のままであったことに鑑みると、ナイトの分類には意義がある。この点について、酒井は、「一般人の常識からすればこれはむしろ当たり前のことかもしれないが、因果関係明晰で白黒はっきりの（ナイト以前の）古典派経済学から相当離れた見解」（酒井, 2012, 10 頁）としながらも、自覚的に測定可能性を通じてリスクを定義したことを評価する。

ところで、リスクとは、経済学的リスクのように机上で議論されるものばかりではない。ハイリスク・ハイリターンという言葉もあるように、われわれ自身が日常生活で高いリスクと高いリターンを得ることもあるからだ。それ故に、リスク研究の中には、われわれが一体どのようなリスクを好むのかといった、心理的な問題を考える場合もある。ここでは、心理学領域のリスクに言及する。心理学的リスクでは、われわれの日常生活で起こりうる事故や災害を、個人の心理や行動の問題として帰属する。例えば、事故がなぜ生じるかを認知心理学に基づき検討する三浦・原田編(2007)は、事故がリスク・テイキング行動を通じて引き起こされると言及する。例えば、自動車を加速すれば際に、当然のことながら、目的地には早く到達できる。しかし、加速は、同時に事故リスクを高める。このとき、われわれは、事故リスクが小さいと感じる時に自動車を加速するのであって、事故リスクが高いと感じれば加速しない。これは当たり前の話のようにも感じられるが、三浦らは自動車運転に代表されるリスク・テイキング行動がいかにか測定可能かを検討しており、次の等式を導出する（14 頁）。

リスク（客観的リスクの主観的見積もり）

$$= (\text{失敗する確率}) \times (\text{失敗したときの被害})$$

この等式で分かるのは、われわれが普段感じているリスクが、「客観的リスクの主観的見積もり」（三浦・原田編, 2007, 14 頁）であることだろう。例えば、先述した事故リスクは、自動車を運転したことがある人であれば一度は感じたことがあるはずだ。とはいえ、事故リスクをどの程度感じるかについては、人それぞれで判断が異なってくる。そのため、リスクとは、誰が見ても起こりうるリスクに対しての個人の主観的判断（主観的

見積もり)として示される。三浦らは、リスクが失敗する確率(事故が生じる確率)と失敗したときの被害(事故が起きた際の被害)の積で表されるとして、個人の心理や行動に着目した心理学的リスクを説明する。

ここまで、工学的リスク、経済学的リスク、心理学的リスクに言及した。3つのリスクに共通していたのは、とりわけリスクを測定可能なものとして扱うことではなかろうか。測定可能なものとしてリスクを見なすことで、研究者はリスクをデータ化して分析や考察を行うことができ(工学的リスク)、リスクが不確実性とは異なるものとして定義でき(経済学的リスク)、さらにはリスクを対して個人の心理や行動と照らし合わせて考えることができるようになる(心理学的リスク)。その意味で、「工学的リスク論、経済学的リスク論、心理学的リスク論は、人工物系、経済系、人間の認知過程というそれぞれに異なる対象を扱っているが、いずれもリスクにかかわる現象は測定可能という立場を共有する」(松本, 2009, 41頁)。以上から、3つのリスクは測定可能性を前提すると言えよう。

ところで、測定可能なものとしてリスクを認識することについては、われわれがどのような「社会的かつ文化的な文脈(the social and cultural contexts)」(Gephart, Van Maanen, Obelechner, 2009, p. 144)に根ざしているかによって、その認識が異なってくるとされる¹⁴。こうした文

¹⁴ Kunreuther and Slovic (1996) は、何らかの文脈(context)に注目する視座を「文脈主義的視座(contextualist view)」(Kunreuther and Slovic, 1996, p. 116)と呼ぶ。カンルーサーらは、こうした文脈主義的視座に立つことで、一種のゲームとしてリスクを捉えられるとも言及している。このゲーム内には、目的達成を目論む利害者集団が内在する。そのためカンルーサーらは、利害者集団が、「どのようにゲームを定義し、進めようとするか(the need for the interested parties to define and play the game)」(Kunreuther and Slovic, 1996, p. 116)によって、われわれのリスク認識が形成されうるとして、それらを警戒する必要があるとする。また、一種のゲームとしてリスクを捉えることについては、ベックの議論を参照してみたい(e.g. Beck, 2005, 2008)。例えば、Beck (2008) は、リスク社会に直面するわれわれにとって、もはや一国では解決不能は問題(例えば、民族紛争、人権侵害、戦争、環境汚染等)が山積しているとして、方法論的国家主義(methodological nationalism)から方法論的世界主義(methodological cosmopolitanism)への認識論的転回(epistemological turn)が必要になると言及する。方法論的国家主義とは、特定の国家がどのように問題に対処できるかを問うスタンスを示している。しかし、解決不能な問題が一国で解決できないのであれば、国家という単位を超えて超国家的あるいは世界的な単位で問題を検討することが必要となる。ベックは、こうした方法論的国家主義から方法論的世界主

脈に着目するゲップハートらによれば、「リスクがどのように理解され、交渉され、解釈されるのかについて社会的かつ文化的な文脈」(Gephart et al., 2009, p. 144)が重要になるという。これは、一体どういうことなのだろうか。例えば、われわれが、リスクについて理解し、交渉し、解釈できるのは、「リスク」あるいは“risk”という言葉を使えるからこそのことであろう。この場合、言葉として「リスク」あるいは“risk”が使われない言語圏でリスクが論じられているとは考えにくいし、われわれは“リスク”あるいは“risk”という言葉が社会的文脈や文化的文脈に根ざしているからこそ、リスクについて論じることができる。つまり、われわれが“リスク”あるいは“risk”といった言葉を使用する場合でさえも、それがどのような文脈に根ざしているかといった視座が必要になる。

ところが、既存のリスク研究が、こうした文脈に焦点を当てているわけではない¹⁵。既存のリスク研究では、リスクとは社会的かつ文化的な文脈から独立して客観的に存在しているように捉えられてきたし、そもそも社会的かつ文化的な文脈にさえ言及して来なかった。しかし、ここまでの議論をふまえれば、「リスクとはもはや客観的なものではない (risk is no longer an objective)」(Gephart et al., 2009, p. 149)。つまり、仮に客観的なものように見えたとしても、そのリスクは必ず社会的かつ文化的

義への認識論的転回に伴って、研究者が解くべき研究課題も変更させる必要があるとする。すなわち、研究者は、方法論的世界主義の視座から、メタなパワー・ゲーム (meta power game) に研究課題を見据えるべきなのである。¹⁵ しかし、なぜわれわれは、社会的かつ文化的な文脈に着目してこなかったのだろうか。このことについて、リアル・オプション制度 (real option) を取り上げながら言及しているのが、ミラー (K. Miller) である。ミラーは、リアル・オプション制度の爆発的普及が、われわれのリスク認識を形作ってきたと警告する (Miller, 2009, p. 162)。ここで説明を加えておくが、リアル・オプションとは、様々な投資家や政策立案者が独自の価格評価方法を利用して不動産や金融商品などの実体 (real) に行う投資活動を指す。その際の投資対象は、あくまでわれわれが実体として客観的に定量化できるものに限られ、投資家や政策立案者は投資する際の損失を最小限に食い止めるための評価方法を採用することになる。ミラーは、リアル・オプション制度の普及が、われわれのリスク認識 (例えば、投資リスクへの認識) を形作っており、その普及によってわれわれが「リスクとは客観的に定量化しうる (risk is objectively quantifiable)」(Miller, 2009, p. 162) という想定だけを抱き続けてしまったと警告する。つまり、われわれはリアル・オプション制度の普及によって、そうした制度がどのような背景や事情で普及してきたのかといった、社会的かつ文化的な文脈への関心を持たなくなっていたのである。

な文脈に根ざしている (Kunreuther and Slovic, 1996) . そうである以上, 社会的かつ文化的な文脈とリスクの関係が議論されねばならない.

ここからは, それらの文脈に着目したリスク研究として, 組織リスク研究を取り上げる. 本論文で示す組織リスク研究とは, (1) リスク社会という文脈において組織と技術に伴うリスクを論じた研究と, (2) リスクを対象とした言説と規制がいかなる影響を組織に与えるかを論じた研究である. 以下では, この2つの理論的展開にて, 一体いかなる研究が着手されているのかを確認していこう.

4-2. 組織リスク研究 (1) : リスク社会における組織と技術

ここからは, リスク社会における組織と技術に焦点化した研究を取り上げたい. これらの研究は, リスク社会の到来を予期しながら, 組織や技術にいかなるリスクが生じうるかを分析し, 考察する. もともと, ベック (U. Beck) は, 近代化に伴う富の社会的生産がリスクの社会的生産に接続されていることを指摘した (Beck, 1986, 1999) . われわれは, 貧困社会において富の増大を通じて物質的貧困から逃れることが可能となった. その手段としては, 当然のことながら科学技術も含まれていた. だが, この科学技術の利用こそ科学技術それ自体や他の生産手段といったあらゆる局面でのリスクを増大させることにつながっていた. それ故に, 「『リスク社会』というアイデアは, 制度的不信が拡大しつつあることを示唆しており—ベックの言葉を借りれば『伝統の終わり』—, 彼の中心的なアイデアによれば, 社会はますますリスクを回避するようになってきた」 (Power, 2007, p. 21; 邦訳 26 頁) のである. ベックがリスク社会を再帰的近代化と呼ぶのは, われわれがリスクの増大に対する反省 (reflection) を意味せず, 自己との対決を意味している (Beck, 1999) . つまり, われわれは, 社会的に生産されたリスクに対峙し, 生きるほかない (e.g. Beck, 2005) .

とはいえ, リスク社会では, 組織的実践を通じてリスクを (言語的に) 消滅させることも可能である. 例えば, ジェンダー研究者であるマレンファント (R. Malenfant) は, カナダのケベック州で働く妊婦がどのように健康リスクと対峙しながら労働環境を改善したかに言及する (Malenfant,

2009) . もともと、ケベックでは、雇用者が労働者にいかなる偏見も持つてはならず、労働者の労働環境を安全に保つことが法律で規定されていた。しかし、この法律が労働者の安全を優先するものである以上、雇用者はいくら採算が取れなくても安全整備を行わねばならない状況にあった。例えば、マレンファントが調査した理髪店の雇用主は、理髪に使われる化学薬品が働く妊婦 (pregnant) や胎児 (unborn child) へ与える健康リスクを専門家に指摘されていた。このとき、雇用主は即座にそれに応じて使用を中止するのではなく、「これまで何年も使用してきた化学薬品がなぜ制限されなければならないのか」と専門家に抗議した。マレンファントは、これを、「専門家によって定義されたリスクに対する雇用主の懐疑主義」 (Malefant, 2009, p. 214) と呼び、雇用主のジレンマを描き出していた。

しかし、ここで問題なのは、雇用主の態度が変更されない限り、妊婦や胎児の健康リスクが高まり続けてしまうことであろう。そこで立ち上がったのは、専門家ではなく妊婦ら自身であった。妊婦らは、まず妊娠中に働く上で必要な知識を身につけるべく、彼女ら自身でリスクを学ぶ機会をもった。そして、ある程度の知識をもつようになると、専門家の健康リスクの定義に対して懐疑的な意見をぶつけるようになる。例えば、専門家が化学薬品以外にも別の作業が妊婦や胎児の健康リスクを高めると判断していたのに対して、妊婦らは作業姿勢 (posture)、重い荷物の運搬 (weights)、負担のかかる移動 (movements)、迅速な作業速度 (pace) はたしかに健康リスクが高まると判断したものの、それ以外の専門家のリスク定義は必ずしも妥当ではないと判断した。その上で、妊婦らは雇用主に対して妊娠中にも働くことのできる配置転換を依頼した。マレンファントは、このことを「妊婦労働者によるリスクコントロール (risk 'control' according to pregnant workers)」 (Malefant, 2009, p. 218) と呼び、妊婦ら自身が行った労働環境の改善を、健康リスクの言語的消滅として説明した。

何らかのリスクが言語的に消滅しうるなら、それが言語的に生成される場合もある。例えば、マグワイア (S. Maguire) とハーディー (C. Hardy) は、「製品がリスクーまたは安全になる (products "become" risky or safe)」 (Maguire and Hardy, 2013, p. 231; 傍点筆者) 組織化プロセスを分析す

る。Maguire and Hardy (2013) は、カナダにおける既存化学物質のリスク管理を取り上げている。1999 年頃のカナダでは、カナダ環境保護法 (the 1999 canadian environmental protection act; CEPA) の制定を通じて、既存化学物質が規制されていた。この保護法では、既存化学物質が人体や自然環境へ与える危険性 (例えば、人体に化学物質が晒される「ばく露」や、化学物質が生態系での食物連鎖を経て生物体内に濃縮される「生物濃縮性」の可能性など) に鑑みて、それらを再検討することが目的とされていた。まず政府が着手したのは、カナダ国内の約 23,000 種に及ぶ既存化学物質の「体系的な類型化 (systematic categorization)」 (Maguire and Hardy, 2013, pp. 234-235) であった。この類型化を通じて、特に危険性の高い約 200 種の既存化学物質が「CEPA 毒物」 (Maguire and Hardy, 2013, p. 235) と呼ばれた。政府は、特に取り扱いを注意するよう、企業や機関に働きかけを行っていた。

こうした問題背景をふまえつつ、マグワイアらは、新たに CEPA 毒物となった VAM と BPA という既存化学物質が、どのような組織化プロセスを通じて、「リスク対象 (risk objects)」 (e.g. Hilgartner, 1992; Power, 2007) ¹⁶ になったかを説明する。VAM と BPA は、ともに保護法制定以前では CEPA 毒物ではなかったのだが、制定後には CEPA 毒物の認定を受けてしまう。ところが、その後、販売・製造する企業の「標準化 (normalization)」 (Maguire and Hardy, 2013, pp. 239-240) を通じて、VAM が安全 (safe) な化学物質との認定を獲得した一方で、BAP は

¹⁶ ここで、マグワイアらが言及しているリスク対象について説明を加えておきたい。リスク対象を一言で表せば、われわれがリスク管理を行う際の対象物 (object) である。ここで注意されたいのは、リスク対象とはあくまでわれわれのリスク管理の対象であって、その対象物にリスクが「ある」わけではないことである。筆者と同様の問題意識をもつパワーも、これまでわれわれがリスクを客観的 (objective) なものと認識するあまり、リスク対象それ自体がどのようにわれわれによって認識され、管理されてきたのかについて焦点が当てられなかったとする (Power, 2007, 邦訳 31-35 頁)。つまり、リスク対象を検討する際に重要なことは、リスク対象をめぐってわれわれがどのようにリスクを認識し、管理しようとするのかといった、リスク管理の遂行的側面に着目することである。さらに、リスク管理の遂行的側面に着目する以上、われわれの管理実践こそが対象物をリスクあるものにさせている。それ故に、「リスク対象は、危害のある結果を導く集合体」 (Hilgartner, 1992, p. 41) とも称されている。

企業の標準化を通じた安全の認定に失敗してしまったのであった。BAPを取り巻く利害関係者は、安全認定の拒否に対する「問題化 (problematizing)」(Maguire and Hardy, 2013, pp. 240-241)を行うことで、BPAの安全認定を獲得しようとした。しかし、それらは結果的に失敗してしまい、VAMとBPAの組織化プロセスの違いが顕著となっていた。この2つの既存化学物質の組織化プロセスからマグワイアらは、リスク対象としての既存化学物質には、もともとばく露や生物濃縮性といったリスクが「ある」のではなく、リスク対象をめぐる遂行的実践(言語的実践)によって既存化学物質がリスクあるいは安全に「なる(became)」ことを指摘した。このことは、マグワイアとハーディーが、DDT禁止等の化学物質規制を言説変化に着目しつつ論じていることと決して無関係ではない(e.g. Maguire, 2004; Maguire and Hardy, 2009)。

ここからは、リスク社会における情報技術とリスクの関係を論じたい。ベックが指摘したように、科学技術に代表される技術は、その利用を通じてリスクが顕在化する。しかし、裏を返せば、このリスクが科学技術を規定しているとも考えられる。つまり、いかなるリスク(例えば、放射能リスク)が生じるかによって、科学技術(原子力技術)の特徴を考えることが可能である。ここでは、情報技術のあり方を規定するリスクの考え方について、ハイデガー(M. Heidegger)を参照するチボラ(C. Ciborra)の議論を取り上げたい。Ciborra(2006)では、リスクとは情報技術によって低減されたり抑制されるものではなく、むしろ情報技術のあり方を規定するものだとの主張がなされている。しかし、これは一体どういうことなのだろうか。われわれは、リスクの低減や抑制に情報技術を利用できないのか。チボラの主張を理解すべく、本論文では、ハイデガーによる気遣い(care)とインブリケーション(imbrication)の概念に着目する。

まず、ハイデガーの「気遣い(sorge)」(Ciborra, 2006, pp. 1342-1344)に言及する¹⁷。竹田(1989)は、「ハイデガーの〈気遣い〉とは、簡単に

¹⁷ はじめに断っておくが、ここでは門外漢である筆者のハイデガー解釈を前面化することは避けたい。なぜなら、ハイデガーを全面的に理解することは筆者の能力をはるかに超えることであるからだ。そうではなく、ここではチボラ自身のハイデガー解釈を参照したり、時にはチボラの説明を補うべく現

いうと人間がいろんなレベルで世界に向けている関心・欲求のこと」（竹田, 1989, 189 頁）という。竹田は, 「事物存在は〈気遣い〉がなくては存在として規定されないし（現れないし）, 〈気遣い〉のほうは, その欲望や関心の対象として事物存在がすでに現れているのでなかったら, 自分自身のなんであるかを認定し, 自覚することさえできない」（竹田, 1989, 189-190 頁）という。つまり, 気遣いとは, すでにある事物存在がどのような意味で存在するかを規定する欲望や関心であり, それらの欲望や関心が一体どのようなものだったかを考え直すことが重要となる。この循環的關係を, 竹田は, 「いわば相互にその存在意味を証明しあう（開示しあう）ような意味開示論的關係」（竹田, 1989, 189 頁）と呼ぶ。

竹田は, このことを火事の例で説明する（竹田, 1989, 191 頁）。たった今, 自分がいる部屋で火事が起きているとする。しかし, 火事の影響で, ドアがロックされてしまい, 外に出られないとする。このとき, われわれは窓を打ち破ってしか外に出られないのであれば, その窓は「採光のためにあるもの」という普段の存在規定ではなく, 「脱出口」として存在する。さらに, 部屋にある大きなテレビは, 「テレビ番組を見るための情報機器」という存在規定から, 「窓ガラスを破壊するための物質」として存在する。この火事の例で分かるのは, 脱出するという欲望や関心に依拠して事物存在の規定のされ方がその都度変化していることであり, 欲望や関心の対象としてすでに事物存在が前提されていることであろう。

チボラは, 「リスクとは, 気遣い (*sorge*) や関心の緩やかな表現形態である」（Ciborra, 2006, p. 1343）と言及する。つまり, チボラにとってのリスクとは, 気遣いとしてのリスクであり, すでにある情報技術のあり方（事物存在）を規定するものなのである（存在規定）。情報技術のあり方は, リスクがどのような欲望や関心に依拠しているかによってその都度変化する。そして, 情報技術のあり方を規定したリスクは, ひるがえって情報技術に対するリスクとして立ち現れるのである。以上から, チボラに

象学に精通した研究者のハイデガー解釈を参照したい。そうすることで, Ciborra (2006) で論じられている, リスクと情報技術の關係を議論することができるだろう。

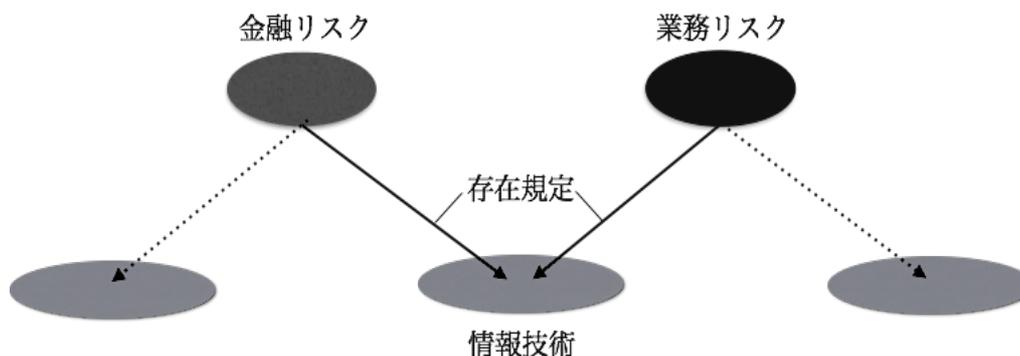
よるリスクと情報技術の関係は、リスクに対処するための情報技術という風に通俗的な関係を超え、リスクと情報技術が存在意味を規定しあうような意味開示論的關係にあると考えられよう。

先述したインブリケーションという概念は、このチボラの考え方を具体的にイメージするために用いられている。インブリケーションとは、「うるこ状の重なり」（松嶋，2015，93頁）とも訳されるように、何らかの表象（representation）が相互に重なり合っている状態を指す。Ciborra（2006）では、リスクと情報技術という表象が、3つの経営現象（ソフトウェア・プロジェクト、銀行業務、情報データベースの利用）で、それぞれ異なる重なり方をすることが示されている。このような考えに至った背景として、チボラは、われわれのリスクに対する認識が変化していることに言及する。通常、われわれは、何らかのリスクを情報技術で数値化できると考えている。その意味で、リスクにとっての情報技術とは、「リスク計算（risk calculus）」（Ciborra, 2006, p. 1339）を可能にする計算機器として存在している。しかし、情報技術の利用が、かえって業務を混乱させることもある。例えば、時間短縮するために用いた情報技術が手続きを煩雑にさせてしまうこともあるし、情報技術（機械）の故障で業務が停止することもあるからだ。チボラは、このリスクを、「業務リスク（operational risk）」（Ciborra, 2006, p. 1347）と呼び、業務リスクから情報技術を捉える場合には、情報技術は「計算不可能なリスク（incalculable risks）」（Ciborra, 2006, p. 1339）を生むと言及する。

図4-3は、チボラのリスクと情報技術の（意味開示論的）関係をインブリケーションとして示したものである。金融リスクにとっての情報技術はリスクを低減させるための存在であるが、業務リスクにとっての情報技術はリスクを計算不可能なリスクを発生させる存在である。金融リスクや業務リスクが情報技術のみならず、他の存在に対しても影響を与えうることを考えれば矢印は単に情報技術だけではなく他の存在に対しても向くと考えられる。図4-3では、情報技術を存在規定するリスクを強調するために矢印をそれぞれのリスクから情報技術へ向けているが、先述したように、情報技術の存在規定を通じてそれぞれのリスクも捉え直される。重要なこ

とは、リスクとは情報技術によって低減され抑制されるものではなく、情報技術を存在規定するものであることを理解することであろう。

図 4-3. リスクと情報技術のインブリケーション



さらに、リスク社会における石油掘削技術のリスクを分析するソーカス (H. Tsoukas) は、シェルのブレント・スパー問題 (cf. 岩田, 2011; 中原, 2014b; 長坂, 2009; 米本, 1998) を取り上げ、「リスク社会におけるダビデとゴリアテ」 (Tsoukas, 1999) を論じている。ブレント・スパー問題とは、シェルが石油採掘を目的として北海に建設していた石油掘削施設ブレント・スパーを海洋廃棄しようとした結果、環境活動団体グリーン・ピースによって海洋廃棄が中断させられた問題である。シェルは、もともと 1970 年代後半から欧州各国への石油供給を目的として北海に大規模な石油掘削施設を建設し、石油供給を行っていた。しかし、1990 年頃になると、設備の老朽化が確認され、大規模な掘削施設の処分を検討せざるを得なくなった。シェルは、大規模施設が輸送困難であることに鑑みて海洋廃棄を決定した。ところが、この海洋廃棄へ反対活動を企てたグリーン・ピースが、結果的にシェルの海洋廃棄を中断させ、陸上処理処分への変更を促していった。以上が、ブレント・スパー問題である。

このブレント・スパー問題をリスク社会の観点から検討するソーカスは、そもそもシェルの石油掘削活動が、「単に経済的資源や制度的資源を生み出すだけでなく、生産活動を通じて別様のリスクを生み出す活動」 (Tsoukas, 1999, p. 500) であったと指摘する。ベックの指摘にもあった

ように、企業は生産活動によって富を分配するだけではなく、生産活動に伴うリスクを分配する。シェルの場合は、環境リスクを分配していたわけであるが、それ故に、環境リスク・アセスメントをめぐって二者間のコンフリクトが発生していた。というのも、海洋廃棄を正当な手段だとして環境リスクを低く見積もったシェルと、環境廃棄は不当な手段だとして環境リスクを高く見積もったグリーン・ピースの間でコンフリクトが生じていたのである。さらに、ソーカスは、コンフリクトが生じる対話空間（discursive space）で自らの主張を正当化させるためには、両者とも利害関係者を味方につける必要があったとする。この点では、グリーン・ピースが、「メディアが無視できないほどの関心を集める欧州全域へのキャンペーン」（Tsoukas, 1999, p. 514）を実施しながら、メディアのみならず欧州地域の市民らを味方につけていた。論文タイトルにあるダビデとゴリアテとは、旧約聖書の寓話に登場する戦士の名前である。この戦士が登場する寓話では、大軍を率いていた騎手ゴリアテが、貧弱な羊飼いだビデに予想外の敗退を帰すことが知られている。そこから、この寓話は、弱者が強者を打ち負かす際に用いられる。ソーカスは、このメタファーを通じてグリーン・ピースの政治的行為を説明していた。

4-3. 組織リスク研究（2）：リスクを対象とした言説と規制

ここからは、リスクを対象とした言説と規制がいかなる影響を組織に与えるか（組織が与えるか）を論じてみたい。リスク言説に着目したパワー（M. Power）は、今や様々な活動にリスクの名が付けられており、それとともにリスク言説も爆発的に拡張していると主張する（Power, 2007, p. vii；邦訳 vii 頁）。パワーの問題意識は、なぜリスク言説が拡張するのか、それによってわれわれのリスク認識がどう変化しているのかといった、リスクの言説変化を分析することにあつた（e.g. Power, 1997a, 1997b）。

このような言説変化を分析する際に用いられる言説分析の特徴を述べるジャザノフ（S. Jasanoff）によれば、リスクに着目する場合に、「専門家が用いる言語の役割」（Jasanoff, 1998, p. 94）が重要だとする。なぜなら、われわれは専門家が行うリスクへの評価を鵜呑みにしてしまう傾向

があるためであり、そのような専門家がリスクを語る際にどのような言語を用いているかに着目せねばならないからである（Kunreuther and Slovic, 1996）。ジャザノフは、専門家の言語の役割を表出させるものとして、質的なリスク・アセスメント（qualitative risk assessment）や分析実践（analytic practices）を挙げており、専門家が言語使用を通じて行う実践それ自体が権威的になると警告する。言説分析には、専門家の実践を批判的に（critical）に検討し、それらを変革しうる社会運動（social movement）へ接続させることが求められている（Jasanoff, 1994）。

このような言説分析を用いた研究としてまず取り上げたいのは、Power（2007）による銀行規制の事例である¹⁸。1988年7月頃、スイスに本部があるBIS（bank for international settlement; 国際決済銀行）管轄下のバーゼル銀行監督委員会（以下、バーゼル委員会）によって、銀行の自己資本比率規制が定められた。BIS規制である。BIS規制では、銀行が不測の事態に被る損失に耐えうるだけの十分な資本が必要との指摘から、銀行の自己資本比率が最低8%に定められた。バーゼル委員会は、「そのメンバーが他の組織に所属しているという限りにおいて1つのメタ組織」（Power, 2007, p. 105; 邦訳131頁）でもあった。Beck（2008）の指摘にあったように、銀行業界でも、超国家的あるいは世界的な規模で検討される課題が浮上していたのである。

BIS規制を考える上で不可欠な論点は、BIS規制から新BIS規制への移行プロセスであろう。もともと、BIS規制は、国際的に活動する銀行に対して自己資本比率の最低基準を求めるものであった。その際に重要視されたのは、融資に伴う信用リスクの算出であり、債権者である銀行が債務者の債務不履行の危険性を回避することが主眼となっていた。しかし、その

¹⁸ リスク管理と規制への関心は、近年の経営学でより顕著となっている。例えば、*Journal of Management Studies* 誌では、2006年に「組織とリスク管理（organizations and the management of risk）」という特集号が組まれている。この巻頭論文を執筆するスケット（T. Scheytt）らは、「規制とは、組織とリスク管理の関係を論じるうえで重要なトピックである」（Schett, Soin, Shalin-Andersson and Power, 2006, p. 1333）と言及する。裏を返せば、リスクを論じる際に、規制を無視してリスク管理を論じてしまうことは近年の研究動向を矮小化してしまいかねない。

後、BIS規制は単に信用リスクのみに焦点化がなされていないとの指摘を受け、BIS規制の改正、すなわち新BIS規制への移行が図られたのである。新BIS規制では、自己資本比率8%以外にも、有価証券の相場変動に伴う市場リスクや銀行業務の停止などの業務リスクの管理要請が、バーゼル委員会によって追加されていった。ここまでの移行プロセスを確認してみると、メタ組織たるバーゼル委員会の主導で行われたことが分かる。

ところが、パワーが指摘したのは、バーゼル委員会が銀行規制を主導しているのではなく、むしろ銀行がバーゼル委員会に働きかけて、銀行規制を変更させていることだった。そもそも、バーゼル委員会で行われる決定は、メンバーが他の組織に所属している限りにおいて価値中立的なものではなかった。自己資本比率が8%に設定されたのも、「それは広く普及したアングロアメリカ系銀行の実務や関心を反映し、ドイツ系銀行（概してもっと高い水準で操業している）や日本系銀行（適応する資産項目の削減を求めている）の要求を実質的に回避したもの」（Power, 2007, p. 105; 邦訳 131-132 頁）だった。さらに、バーゼル委員会の歪んだ決定によって、主要な銀行は、「その対象となる計算基盤について苦情を申し出ており、それが恣意的であること、また特定の銀行のリスクプロファイルの違い、すなわちある銀行内における多様なリスクについて、十分な判断がなされていないことを訴えていた」（Power, 2007, p. 106; 邦訳 132 頁）。そのため、銀行は、「取引活動をうまく統制するための独自のモデルを開発し続けていた。それらのモデルと比べた場合、1988年バーゼル合意は、十分リスクについての考慮されたものとは捉えられない」（Power, 2007, p. 106; 邦訳 132 頁）状態にあった。つまり、バーゼル委員会に主導されたかに見えた銀行規制は、銀行の反発を生み、皮肉にも独自モデルの開発契機となっていたのである。

つまり、BIS規制から新BIS規制への移行は、銀行の反発と開発に対する、バーゼル委員会の事後的な改訂を意味している。この事後的な改訂についてパワーは、「大きな変化は1996年に起こり、その時に、市場リスクに対する資本維持を目的として、社内モデルの利用が認められるように、バーゼル委員会の規則が改訂されたのである。これは、保守的なリスク資

産を規定していた命令統制アプローチから、（中略）『自己規制の強化』傾向の影響を受けたアプローチへという、政策方針や戦略における大きな変化であった」（Power, 2007, p. 106; 邦訳 132 頁）と言及する。すなわち、BIS 規制から新 BIS 規制への移行は、バーゼル委員会主導の命令統制アプローチによってなされたのではなく、自己規制の強化アプローチとして銀行の反発と開発を契機に行われていたのである。

パワーの言説分析と同様に、規制の不条理さに着目するフッター（B. Hutter）は、規制下で行われる、杜撰なリスク管理の実践に着目する（Hutter, 2001）。イギリスでは、1960年代から1970年代にかけて製造業従事者の労働疎外が問題視されていた。このことを問題視した当時の労働大臣は、1974年に労働安全衛生法（health and safety at work etc. act）を制定し、雇用者に対して従業員の労働改善を義務化した。この法律制定は、事実上、雇用者に対する労働規制となった。この労働規制の影響力は強く、一定の効果があった。しかし、重要なことは、労働規制がなされたことよりも、それを雇用者がどのように実行し、管理していくかといった産業別のリスク管理であった。なぜなら、労働規制を遵守する各産業も、実際のところは、「自己規制を強いられる産業（industry enforced self-regulation）」（Hutter, 2001, pp. 135-157）であり、それぞれの産業でどのような職務上のリスク管理がなされているかにわれわれは注目しなければならないからである。

このような指摘を行うフッターは、鉄道産業の事例としてイギリス鉄道（british railways; BR）を調査対象としている。イギリス鉄道は、もともと国有鉄道であったが、のちに民営化された。イギリス鉄道の特徴は、広域に渡る路線網である。民営化以降も路線網の広さはほぼ変化しておらず、グレート・ブリテン島全土に渡って路線が張り巡らされている。しかし、裏を返せば、それだけ停車駅や営業所が散在していたのである。さらに、本社内部でも様々な部門が置かれており、一見ただけではどこにどのような部門があるのかを把握出来ない状況にあった。フッターは、このようなイギリス鉄道を「複雑化した組織（BR was a complicated organization）」（Hutter, 2001, p. 179）と呼び、「情報の普及が潜在

的な問題となっていた」(Hutter, 2001, p. 179)と回顧的に語っている。

この複雑化した組織に対して、フッターは、労働安全衛生法に基づくリスク管理がどのように行われているかを探求すべく、フィールドワークを実施した。まず、フッターが着手したのは、どのように統一的なリスク管理が行われているかを探求することだった。フッターは、まず、労働者、安全責任者、管理者に対する聞き取り調査を通じて概況の把握を行う。しかし、分かったことは、労働者、安全責任者、管理者はそれぞれ異なった媒体を使用してリスク管理しており、とても統一的なリスク管理を行っているとは言えないことだった。労働者は、ポスター、掲示板、印刷物を使っていたが、安全責任者は小冊子、ビラを、管理者に至っては特定できないほどの媒体を用いていた。このことをフッターは、「イギリス鉄道内部の寄せ集め (patcy within BR)」(Hutter, 2001, p. 179)とも揶揄した。

しかし、リスク管理が統一的でないことは、あまり問題ではない。なぜなら、無理やりにでも統一的なリスク管理を行う必要はどこにもないし、それぞれの仕事に則したリスク管理が最低限なされていればよいからである。ところが、フッターのフィールドワークは、イギリス鉄道内部の更なる問題を浮き彫りにすることとなった。フッターが次に関心を抱いたのは、各地に散在する情報をどのように一元的に管理しているかだった。例えば、本部から遠く離れた駅で起きた事故などは、事後的な検証の必要性もあった。それ故、事故情報の一括管理が不可欠な課題となっていた。しかし、フッターが聞き取り調査を通じて知り得たのは、伝え聞き (word of mouth) やうわさ話 (grapevine) によって事故情報が管理がされていたことである。例えば、フッターと労働者によるやり取りは、以下のものがある (Hutter, 2001, pp. 185-186)。なお、質問者はフッター、応答者は労働者とする。

質問者：どれくらいの頻度で事故について情報を得ていたのでしょうか。

応答者：いつも情報を得ています。

質問者：どうやってそれらの情報を得ていますか。

応答者：うわさ話ですね。直近で得た情報は、2週間前にエリア内を移動

する係員が怪我をしたと聞きました。私は、その後、彼が亡くなったと思っています。確か午後の休憩時間にシェフィールドで起きた事故だったと思うのですが、私たちは夜勤が 21 時からありましたので、その時に大方の話聞いたと思います。

質問者：そこからすぐにどこかへ移動されましたか。

応答者：そうですね。路線を行ったり来たりしていました。

さらに、フッターは、「驚くべきことに、労働者のみならず安全責任者までもがおおいにうわさ話に頼っていた (the workforce and, more surprisingly, safety representatives were also heavily reliant upon the grapevine)」(Hutter, 2001, p. 185) とも言及している。イギリス鉄道では、われわれも疑うような、杜撰なリスク管理が実践されていた。

ところで、自己規制が強いられる産業では、リスク管理が既存の文化や規範を参照しながら行われるとは考えられないだろうか。なぜなら、既存の文化や規範それ自体を抜本的に見直すラディカルな組織変革は、往々にして個人の反感を買うからである (cf. 貴島, 2015)。もしも、既存の文化や規範に応じたリスク管理がなされているのであれば、われわれはどのような規則やルールが杜撰なリスク管理を導くかについて焦点を当てなければならないだろう。このような観点からヴォーン (D. Vaughan) が指摘したのは、調査対象機関が組織的儀式 (organizational rituals) を通じてリスク管理を行っていることだった (Vaughan, 2005)。ここでの組織的儀式とは、規則やルールに基づく組織的な行動様式を指している。

Vaughan (2005) では、英国の航空管制公社 (the federal aviation administration's national air traffic service; NATS) と米国の航空宇宙局 (national aeronautics and space; NASA) 下の国家宇宙輸送システム (national space transportation system) の対比を通じて、両機関のリスク管理の方法が取り上げられている。多くの点で共通する両機関の業務内容であるが、少なからず航空業務と宇宙業務の内容は異なっている (Vaughan, 2005, pp. 36-39)。第一に、業務の目的である。航空業務の目的は飛行機による輸送システムを稼働させることであり、宇宙業務の目

的はスペース・シャトルを用いた実験システムを稼働させることである。第二に、業務責任の所在である。航空業務では、一般的に航空管制官が個人で行う仕事が多く、その責任も個人に帰することが多い。しかし、宇宙業務では、スペース・シャトルについてチーム単位で業務をこなすことが多く、その責任は個人というよりチームに帰着される。第三に、業務の準備期間である。飛行機の発着陸は日常業務として行われるため準備も短期間で済む。しかし、スペース・シャトルの発着陸は特別業務として複雑なシステムと人員訓練を要するため、準備が長期間になる。以上をまとめたものが、表 4-1 である。このような対比を通じて、ヴォーンは、両機関のリスク管理の方法が、「全てのリスク評価を取り巻く文化的理解 (the cultural understanding that encompassed all risk assessment)」(Vaughan, 2005, p. 58) により異なるとする。以下で、対比したい。

表 4-1. NATS と NASA を対象とした業務内容の違い

	航空管制公社 (NATS)	航空宇宙局 (NASA)
業務の目的	輸送システム	実験システム
業務責任の所在	個人	チーム全体
業務の準備期間	短期間	長期間

まず、航空管制公社についてである。飛行機の発着陸が日常業務となっている航空業務では、基本的に作業が定型化されているため、機体トラブルは例外的になる。それ故に、「エラーや誤作動に対する文化的理解は、航空管制官にとって受け入れられていない」(Vaughan, 2005, p. 59)。このような状況にあって、万が一、ある航空管制官がエラーや誤作動を発見した場合には、その業務責任は発見者たる航空管制官に帰されてしまう。ここで重要なことは、この航空管制官が発見者として評価されず、エラーや誤作動に対処しなかった者として、「烙印を押され罰せられると感じること」(Vaughan, 2005, p. 59) である。それ故に、管理者は、航空管制

官の精神的状況に鑑みて、治療プログラムを受けさせ、人員配置を変更していた。ヴォーンは、エラーや誤作動といった事故リスクの管理が、儀式化された航空管制公社内部の人員配置によりなされることを暴露する。

次に、航空宇宙局についてである。航空業務が定型化されるのに対して、宇宙業務は基本的に非定型化されている。これはスペース・シャトルの設計や飛行それ自体が複雑な業務であることに由来する（e.g. Vaughan, 1997）。それ故に、問題や例外的事項は生じるものとして受け入れられていた。とはいえ、全てのリスクを受け入れているわけではない。作業に関連する文書には、受け入れられるリスクだけが明記されており、受け入れられないリスクは明記されていなかった。さらに、受け入れられるリスクには、「誤作動、エラー、事故といった用語は用いられず、失敗や災害といった用語が使われていた」（Vaughan, 2005, p. 59）。つまり、受け入れられるリスクかどうかは、チームの責任に帰することなく事故責任を回避できるかどうかによって判断されていたのである。ヴォーンは、失敗や災害といった用語を、「受け入れられるリスクの決定を公式化するための官僚的言語」（Vaughan, 2005, p. 58）と呼び、官僚的言語を通じて、儀式的に行われるリスク管理を非難する。

ここまで、本章では、状態としてのリスクがいかに論じられてきたのかを確認してきた。工学、経済学、心理学領域で学際的に研究がなされていたリスクは、測定可能性を前提とする概念として論じられていた。もちろん、測定可能性を前提とすることが決して悪いわけではない。だが、測定可能性を前提とする場合にも、それがいかなる文脈から論じられているかが重要である。そのため、本章では、文脈に着目する議論として組織リスク研究を取り上げ、2つの萌芽的取り組みを参照した。1つ目には、われわれが既にもつ言語を手掛かりに、組織リスクの管理実践や現象学的視座から論じられる組織リスクであった。2つ目には、言説と規制の関係から論じられる組織リスクであった。こうして見てみると、測定可能なリスクが本質主義的アプローチであるのに対して、組織リスク研究では言語論的転回や現象学をベースとして展開されていること、そして言説分析をベースとして展開されていることが分かる。第10章で詳しく検討するが、

これらの理論的検討は組織不祥事研究を活性化させる作用をもつ。

次章以降（第Ⅱ部）では，組織不祥事を直接的に論じるために，組織不祥事研究の理論的検討と方法論的検討に言及する．特に，組織不祥事研究の理論的検討は，これまでに確認してきた組織犯罪研究，組織事故研究，組織リスク研究と同様に，何らかの状態として組織不祥事が論じられることになる．状態として組織不祥事が論じられるというのは，例えば重大な事件や事故，欠陥商品の生産や配送，食品偽装など，特定の状態の逆機能的側面が取り上げられることを指す．しかし，その場合に，その逆機能的状態を生み出す組織（体）や企業への調査アクセスは，困難になることに言及する．このように，既存の組織不祥事研究では，状態としての組織不祥事を組織内部に原因帰属しようとするのだが，それ故の限界を抱えてしまうことになる．第Ⅱ部では，これらの理論的検討を行い，いかなる方法論的検討が必要になるのかに言及する．

第Ⅱ部 組織不祥事研究の理論的・方法論的検討

第5章 組織不祥事研究の理論的検討

本章の目的は、状態としての組織不祥事を捉えるべく、既存の組織不祥事研究を取り上げ、その限界として指摘されているフォーマル調査の困難性を説明することにある。この目的を遂行すべく、本章では、まず状態としての組織不祥事がどのような概念的定義の下に論じられてきたのかを探る(5-1)。そして、その定義を参照して蓄積されている、発生原因の特定に関する研究にふれる。発生原因の特定に関する研究は、組織不祥事がなぜ生じるのかについて、個人へ原因帰属するか(5-2)、組織へ原因帰属するか(5-3)に分かれている。以下では、既存研究でどのような発生原因が特定されているのかについてふれたい。ただ、本論文で指摘したいのは、たとえ個人へ原因帰属する場合でも、組織への原因帰属と同様に、組織内部への原因帰属だということである。それ故に、既存研究では、個人であれ組織であれ、組織内部に原因帰属する故の限界が生じる。その限界こそ、実証主義を前提としたフォーマル調査の困難性である(5-4)。本章では、発生原因がいかに帰属されるかとそれに伴う限界に言及する。

5-1. 組織不祥事の概念的定義

そもそも、組織不祥事とは、どのように定義されてきたのだろうか。その際に念頭に置きたいのは、組織不祥事とは何らかの状態を指す概念として定義されてきたということである。例えば、樋口は、組織不祥事を、「組織に重大な不利益をもたらす可能性がある業務上の事件又は事故」(樋口, 2012, 22頁)と定義している。また、間嶋も、「公共の利害に反し、(顧客, 株主, 地域住民などを中心とした)社会や自然環境に重大な不利益をもたらす企業や病院, 警察, 官庁などにおける組織的事象・現象のこと」(間嶋, 2007, 2頁)とし、JCOの臨界事故, 横浜市立大学医学部附属病院の患者取り違い事故, 東京女子医科大学病院の医療ミス隠蔽事件, 三菱自動車工業株式会社のクレーム隠し事件の4つを分析している。以上の概念的定義は、事件や事故を対象として組織不祥事を定義している。

また、事件や事故以外にも、犯罪が組織不祥事として数えられる場合がある。例えば、社団法人日本監査役会(2009)が約2,500名の会員を対象

に実施したアンケートでは、背任罪や横領罪といった知能犯罪が組織不祥事の重大な原因に数えられた。アンケートの内訳を確認すると、背任・横領その他の不正等（20.3%）、欠陥製品・商品、欠陥サービス、偽装等（13.8%）、独禁法違反（12.3%）、労働関係法令違反（8.6%）、個人情報漏洩（7.9%）になっている。事件や事故のみならず、犯罪や不正、法令違反が高い割合になっている（社団法人日本監査役会，2009，109頁）。

このように考えると、事故、事件、犯罪（特に知能犯罪）、不正、法令違反等が組織不祥事に含まれることになる。つまり、われわれが組織不祥事を概念的に定義しようとする場合、上記の事柄が組織不祥事を示す状態として特定されていると言える。そして、その状態とは、社会に逆機能的に作用する場合が少なくない（本論文では、これを「逆機能的状態」と呼ぶ）。つまり、既存研究では、何らかの状態が社会にいかにも逆機能的に作用するかという問題意識から、組織不祥事が定義され論じられている。

ここで立ち止まって考えたいのは、第I部で確認した組織犯罪研究や組織事故研究と、既存の組織不祥事研究では同じ分析対象を扱っているということである。というのも、組織の犯罪や事故を分析対象として扱ったとしても、組織不祥事として犯罪や事故を分析対象として扱ったとしても、その逆機能的状態を分析対象にする点では同じだからである。つまり、組織不祥事とは、複数ある逆機能的状態を総括して研究するためのラベルとも言い換えられる。事実、次節で既存の組織不祥事研究の展開を確認していくのだが、事件や事故が組織不祥事として取り上げられ、それらの原因が特定されているのである。

しかし、組織不祥事には、事故や事件、犯罪や不正等の客観的な逆機能的状態以外にも含むことができる。その具体例として挙げたいのが、パロマ湯沸し器事故である。通常、われわれは、これをパロマの組織不祥事として認知している。また、マスメディアも、「パロマ湯沸し器死亡事故」といったタイトルで、湯沸し器の欠陥が利用者を死亡させる事故を生じさせたとする報道を行う。だが、郷原（2013）が指摘しているように、もともとパロマの湯沸し器には欠陥はなかった。なぜ、死亡者が多数発生したかと言えば、利用者が一酸化炭素中毒を防止するための安全装置を勝手に

不正改造したからである。もともと、湯沸し器には、一酸化炭素中毒を防止するための安全装置が設置されていた。換気を十分に行わないと、安全装置が作動し、自動的に燃焼が停止する。だが、約10年以上の耐用年数を超えて湯沸し器を使用すると、安全装置の誤作動で使用不能になる場合があった。そのため、利用者は修理業者に依頼し、湯沸し器本体と安全装置を切り離して別々の電源でコントロールできるように不正改造させた。このことを知らずに入居した住民が、安全装置の電源を入れずに湯沸し器を長時間使用することになる。その結果、死亡者が多数報告された。しかし、それでも「パロマ湯沸し器死亡事故」としてパロマの責任が追及されたのは、そこに客観的な逆機能的状態があったというより、パロマの対応が不誠実だったからである。「正常な状態では事故は発生しない。不正改造がなければ問題はなかった」¹⁹とする被害者の怒りは、当該事案の責任がパロマにあることを示した。パロマに内部調査を依頼した被害者遺族とその活動を報道するメディアも相俟って、パロマは不正改造による死亡事案を「湯沸し器死亡事故」として容認せざるを得なかったのである。

この一件から分かるのは、われわれが一般的に事件や事故、犯罪や不正が「ある」と考える場合にも、それが何らかの活動により成立しているということである。つまり、客観的な逆機能的状態を組織不祥事として同定する場合にも、その背後でどのような活動があったのかを問わねばならない。だが、既存研究の概念的定義がそれらの活動を照射しているとは言い難い。その活動に焦点を当てるために、本論文では「活動としての組織不祥事」という用語を用いて、それらの方法論的検討を行うこととする（詳しくは、次章）。以上から、本論文では、一方で既存研究を「状態としての組織不祥事」を焦点化するものとして扱いながら、他方で「活動としての組織不祥事」を再定義する。活動としての組織不祥事は、「組織内で利害をもつ人々のクレーム申し立て活動を通じて問題化されたもの」と再定義し、次章で詳しい方法論的検討を行うこととしたい。

以上、組織不祥事の概念的定義を検討してきた。次節では、まず「状態としての組織不祥事」が既存研究によってどのように議論されているのか

¹⁹ 2006年7月15日付日本経済新聞朝刊 39頁を参照。

を把握する (e.g. 中原, 2014a, 2014b) . その際, 本論文では, 既存研究が個人へ原因帰属するのか(5-2), あるいは組織へ原因帰属するのか(5-3)によって類型化されることに言及する. そして, 「状態としての組織不祥事」を探求する既存研究が抱える限界として, 実証主義を前提としたフォーマル調査の困難性に言及する (5-4) .

5-2. 発生原因の特定 (1) : 個人への原因帰属

ここからは, 状態としての組織不祥事に対して, どのような発生原因が特定されてきたのかを確認してみたい. 例えば, 事件を対象とした樋口 (2015) は, 2013年3月に発生したアクリフーズ農薬混入事件を対象として, 冷凍食品に農薬混入した個人の犯行動機を説明している. 株式会社アクリフーズは, 2001年10月, 雪印乳業の冷凍食品部門を分社化する形で発足した. その後, 冷凍ピザなど, 主力商品の売れ行きが良く, 一躍トップメーカーとなった. しかし, 事件は起きた. 2013年11月, アクリフーズの群馬工場で製造された冷凍食品に異臭苦情が通報されたのである. その後も, 同様の通報が立て続けに行われており, 群馬工場で何者かが意図的に農薬混入していることが特定された. 捜査の結果, 同工場に勤務していた契約社員が農薬混入を行っていた. 偽計業務妨害罪, 器物破損罪及び占有離脱物横領罪で起訴され, 懲役判決を受けた. 以上が, アクリフーズ農薬混入事件の概要である.

この農薬混入事件を対象とした樋口は, 契約社員が, 「給与, ボーナスの査定や勤務評価に不満」を抱いたことが直接的な犯行動機だと特定する. その当時, アクリフーズは, 成果主義に基づく新人事制度を導入しており, 新たな人事制度での勤務評価が低すぎると考えた契約社員が, 異臭のする農薬を製造物に混入し, 仕返しを試みていたのである (159頁) .

また, 樋口と同様に事件を対象とする小杉 (2013) は, 2000年6月に発生した雪印乳業食中毒事件を取り上げる. この事件は, 2006年6月から7月にかけて, 当時雪印乳業大阪工場で製造された低脂肪乳を飲んだ児童が嘔吐や下痢の症状を訴え, 雪印乳業の責任が問われた事件である. この事件を対象とした小杉は, 2008年7月に麗澤大学で開催されたシンポ

ジウムにて、当該事件の原因を次のように特定する。例えば、「(1) 内向きの体質、縦割りの組織、リスク・マネジメントの欠如、(2) 十分な全社的なとりくみの不足、関係組織、上層部のみの対応が目立つこと、(3) 報道関係者に対する対応がよくないこと。社長会見で、彼は対応策に追われて『寝てない』との発言をしたこと」(小杉, 2013, 77 頁) などである。特に(1)については、組織構造や組織体制といった、組織全体への原因帰属として読み取ることができる。ただし、注目すべきは、(2)と(3)で、上層部のみが対応していたこと(つまり、下層部の対応がなされていないこと)や報道関係者に対する対応不備があることなど、個人の働きかけが中心的に原因帰属されていることである。このように、何らかの事件を組織不祥事として捉えた場合には、とりわけ個人に原因帰属されることが少なくない(e.g. 井上, 2015)。もちろん、個人への原因帰属が批判されるべきでなく、そうした傾向があるということに留まるのだが、これらの傾向は既存研究の特徴を示すものとして言及しておくべきであろう。

さらに、事件だけではなく、事故を対象とした場合にも、個人へ原因帰属されやすい。例えば、火災事故を対象とする樋口(2012)は、2002年10月に発生した三菱重工客船火災事故を対象として、建造中の客船で大規模な火災が発生し、船体床面積の約4割が焼損した事例を分析している。この分析を通じて樋口は、客船建造期間が当初の計画より2ヶ月も早められており、その期日に間に合わせようとした作業員による船体建造現場での火気作業を、当該事故の発生原因として特定している(39頁)。

また、輸送車両の脱線事故を対象とする村上・吉崎(2008)は、2005年4月に発生したJR西日本福知山線脱線事故を対象として、当該事故の報道件数や報道のなされ方に着目しながら、個人へ原因帰属する。村上らによれば、事故発生から3ヶ月以内の報道件数は、NHKニュースが430件、全国四紙が3,747件であったという。また、被害者数も、死者107人と負傷者562人とされており、報道がされる度にJR西日本の管理体制が糾弾されてきた(73頁)。このような状況にあって、村上らは、この事故の直接的原因は、「運転士の焦りが速度オーバーを引き起こしたもの」(村上・吉崎, 2008, 73頁)だとする。さらに、村上らは、「その背景に

あったのは、効率優先の過密ダイヤやミスに対する教育システムへの心理的負担などで、目を追うごとに報道は、JR西日本の企業体質への批判が高まる」（村上・吉崎，2008，73頁）ようになったと言及する。つまり、個人に原因帰属される報道を通じて、企業批判（組織批判）がなされていたのであった。このように、報道件数や報道のなされ方から事故を分析した場合にも、個人へ原因帰属されやすい。

さらに、個人への原因帰属は、海外でも行われている（e.g. Anand, Asforth and Joshi, 2005; Ashforth, Gioia, Robinson and Trevino, 2008; Beenen and Pint, 2008; Bell, 2009; Lange, 2008; Pint, Leana and Pil, 2008）。この理論的展開の背景には、2000年以降の米国で次々と問題化した重大事例が関係している。例えば、2001年のワールドコム経営破綻、エンロンの損失隠蔽問題、アーサー・アンダーセンの粉飾決算問題、あるいは2008年のリーマン・ブラザーズの経営破綻などである。上記の重大事例に鑑みて、米国経営学会では、組織不祥事（organizational corruption）に関する特別セッションが設けられている。米国経営学会では、2002年に特別シンポジウム、2008年に特別トピックフォーラムが開催され、組織不祥事の根絶を目的とした啓発的な取り組みが行われた。

以上をふまえ、米国の理論的展開を中心に取り上げてみたい。これらの研究は、個人へ原因帰属する場合に、個人の道徳や倫理に対する基準や認知限界に着目する場合がある（福原・蔡，2011）。例えば、Asforth et al.（2008）は、（個人の集まりとしての）集団が道徳的基準や倫理的基準を持ちあわせていない場合に組織不祥事が発生するとしている。また、認知限界についても、われわれが事件や事故を認知する場合には、全知全能の神としてそれら全てを認知できるはずもなく、それ故にいかなる事件や事故が生じる場合にも認知限界を考慮しなければならないとしている。

さらに、個人の不祥事行動に着目する場合もある。例えば、Robinson and Greenberg（1988）は、反社会的行動（antisocial behavior）、逸脱行動（deviant behavior）、反生産的職務行動（counterproductive work behavior）を取り上げ、これらの行動が組織不祥事の引き金を引くとする。もちろん、不祥事行動を指し示しただけでは、なぜ不祥事行動が生じてし

まうかであったり、それがどのような契機で生じるのか、どのような帰結に至るのかについて検討の余地が残る。その意味で、組織不祥事という現象に肉薄する研究が求められるというよりは、組織不祥事研究を批判的に検討する理論研究も必要になる（Asforth et al., 2008; 福原・蔡, 2011）。

ここまで、個人へ原因帰属する研究を取り上げてきた。ここで言及したいのが、個人に原因帰属する場合に、一体誰が不祥事行動の受益者になるのか（自己利益のためなのか、他者のためなのか）、あるいはそれらの不祥事行動は一人の人間が行うのか、複数の人間が行うのかで扱う現象は異なることである。この観点から、個人の不祥事行動を受益者の次元と共謀の次元の2軸で類型化する福原・蔡（2011）は、Pint et al.（2008）の議論を拡張し、4つの不祥事行動を導出している（表5-1を参照）。

表 5-1. 不祥事行動の4類型

組織 ↑ 受益者の次元 ↓ 個人	組織のために一個人が起こす不祥事	組織のために集団が起こす不祥事
	特徴：稀なケース 個人に対する絶対的な信頼と 管理・監督の不在が引き金 例：金融業界でたまに起こる	特徴：最も一般的なケース 例：多くの組織ぐるみの犯罪
	自己利益のために個人が起こす不祥事	自己利益のために集団が起こす不祥事
	特徴：非常に幅広い行動がありうる 例：横領・情報漏洩、いじめなど	特徴：組織にとっては困る 組織の中でも「腐敗した集団」 例：警察の腐敗など
	単独 ←————→ 複数 共謀の次元	

出典) 福原・蔡（2011, 4頁）より引用

第一に、複数の人間が組織の利益を高めるか、それらを守ろうとして起こす不祥事行動である（右上）。この場合には、組織ぐるみの犯罪が該当する。この場合、あくまで個人の利益を追求するよりは、組織的利益が追求されることとなり、組織的利益のために個人は犠牲になる場合も考えられる。第二に、一個人が組織の利益のために起こす不祥事行動である（左上）。この場合には、金融業界で起こる事例のように、トップや管理者が金融組織に対して何らかの利益を享受させる行動をとることが挙げられる。この行動は、一個人に与えられる地位が高い場合に生じやすい。第三に、厳しいルールや倫理規定などを設け不祥事行動が生じないように監視体制が整備されているにも関わらず、複数の人間が利益享受のために起こす不祥事行動である（右下）。例えば、警察腐敗に見られるように、反社会的勢力との癒着や麻薬の密輸入など、警察官らは結託して犯罪に手を染める場合がある。第四に、一個人が自分の利益のために起こす不祥事行動である（左下）。これには、個人情報売買や贈収賄、備品盗用が該当する。このように、不祥事行動が誰にとって利益をもたらすか、あるいは誰が共謀しているのかなどの観点から分類がなされている（福原・蔡, 2011）

5-3. 発生原因の特定（2）：組織への原因帰属

ここからは、組織不祥事を組織へ原因帰属する研究を取り上げたい。ただし、その際に、組織へ原因帰属するとは一体どういうことを指すのかを説明しておく必要があるだろう。前節で示した福原らの表では、あくまで不祥事行動がいかに組織不祥事を発生させるかという、個人への原因帰属が焦点化されていた。個人への原因帰属では、あくまで一個人あるいは個人の集合としての集団に原因帰属がなされる。この場合には、「個」としての人間がいかにして組織不祥事を発生させるかが検討されてきた。だが、「個」では説明困難な現象もまた組織不祥事の原因になりうる。例えば、後述する組織文化（樋口, 2012; 間嶋, 2007）、成果主義といった物象化された制度は、個人や集団たる「個」に帰属される原因というよりも、「全体」に帰属される原因である。つまり、組織への原因帰属では、「全体」

を指す原因として組織文化や物象化された制度体など、個人に還元しにくい原因が特定されるのである。

例えば、樋口（2012）は、アウトソーシング、成果主義、組織文化、効率性追求及びコスト削減といった原因を取り上げ、その原因それぞれに関する事例分析を行っている。その結果、樋口が導き出したのは、それぞれの原因に関する既存研究では示されていない対処策が組織不祥事には必要になることだった（303-305頁）。以下で、対処策を確認してみよう。

まず、アウトソーシングである。これまでのアウトソーシングに関する研究では、長期継続的関係を基盤として、委託企業と受託企業の協働を効率性の源泉として評価するものが主であったという。しかし、組織不祥事を対象としたアウトソーシングの場合には、アウトソーシングの負の側面として、「アウトソーシングにおける協働関係不足のリスク」が顕在化するのだという。また、アウトソーシングを通じた組織不祥事を根絶するためには、対面接触によるコミュニケーションが重要になること、取引関係を維持する目的での機会主義的行動の発生を抑制すること、サービス業務特有のリスク構造を検討することが求められるのだという。

次に、成果主義である。これまでの成果主義に関する研究では、人的資源管理の視点から企業業績への影響を念頭に置いて議論が展開されてきたという。つまり、成果主義がどれだけ企業業績に役立つか（あるいは、役立つかないか）といった議論であろう。しかし、組織不祥事を対象とした成果主義の場合には、「成果主義による内部統制弱体化のリスク」が顕在化するのだという。例えば、成果主義では、その制度体が個人の問題行為を誘発してしまうことや問題行為の監督機能の低下が生じるという。

さらに、組織文化である。これまでの組織文化に関する研究では、環境に適応した組織文化をどのように形成していくかという問題に焦点を当て、組織文化の逆機能に関しても、主に環境整合性の面から論じてきたのだという。しかし、組織不祥事を対象とした組織文化の場合には、組織文化の逆機能が環境適合性以外の原因でも発生すること、特定の組織文化だけが組織不祥事を誘発するわけではないこと及び社会道徳的に特段の問題がない組織文化でも組織不祥事を誘発する可能性があるという。

最後に、効率性追求及びコスト削減である。これまでの研究では、下請け関係の非対称性のリスクとコスト削減のリスクの関係が別個に論じられていた。そこで、樋口は、両者を組み合わせることで、効率性追求及びコスト削減の影響が業務と複合した場合に、業務内容の質的劣化により組織不祥事が発生する「(取引の)劣位者に対する無配慮のリスク」や、その一端である「優劣的地位の濫用のリスク」が生じるという。このように、樋口は、組織不祥事の原因を個別に論じるだけでなく、原因相互の関連性についても着目する必要があるとしている。

樋口(2012)は3つ目の原因として組織文化を挙げていたが、それに関連する議論として間嶋(2007)を取り上げることができる。間嶋は、組織文化に対してギデンズ(A. Giddens)の構造化理論アプローチ(間嶋の言葉で言えば、「構造化理論的組織文化論」)を適用し、独自に捻出したモデルを通じて不祥事事例を分析している。このモデルでは、例えば事業部制組織のように、A事業部とB事業部がそれぞれ別の単位組織が文化(例えば、意味作用、正当化、支配といった要素)をもつ場合に、それぞれの事業部では異なる様相(例えば、解釈図式、規範、便益といった要素)と異なる相互行為の方法(例えば、コミュニケーション、道徳性、権力といった要素)があるとして、組織不祥事の発生が文化レベル、様相レベル、相互行為レベルのそれぞれの関係で説明可能であるとする(104-105頁)。このモデルを通じて、間嶋は、1999年に生じた横浜市立大学医学部附属病院での手術患者取り違え事故を分析している(130-133頁)。文化レベルでは、過密なスケジュールを組むこと、危機管理ルールの不備、医局を中心とした権力構造が安全軽視を招いていたと結論づけられている。さらに、様相レベルでは、安全軽視を助長する規範、便益、解釈図式が蔓延していたとされ、文化レベルの要素がこうした様相レベルの要素によって相互行為レベルの要素に影響していたことを示唆している。そのため、最も下位次元の相互行為レベルでは、ミスの原因となる形式的な術前回診、2人の手術患者を同時に移送したこと、カルテと患者を離して別々に引き渡

したことが取り違え事故の直接的原因として挙げられており、文化一様相一相互行為というレベル分けを通じた原因帰属が行われている²⁰。

5-4. 実証主義を前提としたフォーマル調査の困難性

ここまで、既存研究の内容についてふれてきた。既存研究では、組織不祥事の多様な発生原因が挙げられており、その原因帰属は個人か組織かのいずれかになされていた。ここで確認したいのは、個人への原因帰属もまた、組織への原因帰属と同様に、組織内部への原因帰属だということである。例えば、火災事故を対象とした樋口（2012）に示されたように、作業員もまた組織（三菱重工業）に参加する個人として事故を生じさせている。その意味で、個人と組織への原因帰属は、総じて組織内部に行われている。

しかしながら、既存研究では、組織内部に原因帰属する故の限界が生じてしまう（中原，2014c, 2015）。研究者が行う、フォーマル調査のアクセスが困難なことである。福原・蔡（2011）は、組織不祥事のパイロット調査でフォーマル調査のアクセスを依頼した際に、稟議の段階で断られると吐露する。「われわれは組織不祥事に関するパイロット調査として、発生当時の因果関係、事後的な対処行動、そして現在の不祥事防止の取り組みについて、まずは過去に不祥事を起こした企業5社（製造業3社とサービス業2社）にヒアリングの申し入れを試みた際、4社は門前払い、1社は窓口担当者にあっては前向きに検討してくれたが、稟議の段階で断られてしまうほどに、調査の壁は高いものだった」（福原・蔡，2011, 112頁）。

あるいは、樋口（2012）も、研究者によるフォーマル調査のアクセスの難しさに言及する²¹。「事例分析が不足している最大の理由として、不祥

²⁰ 樋口や間嶋の研究は、あくまで組織不祥事を発生させたとされる組織への原因帰属であったことが分かる。しかし、組織への原因帰属は、当該組織に限らず、当該組織を調査する組織（以下、調査組織）に対しても行われることがある。例えば、事後に設置される検証機関に着目した手塚（2013）は、「内部調査」が主流となった時代から、90年代後半以降にかけて「外部検証」が主流になっていく背景に言及している。こうした手塚の分析を参照すれば、われわれが組織不祥事を原因帰属する際に当該組織内部だけでなく、当該組織外部（つまり、調査組織内部）にも何らかの原因があるのではないかと考えた問題意識をもつことが可能となる。

²¹ さらに、樋口が参照している社団法人日本監査役協会（2009）も、次のよ

事という研究対象については、情報収集が困難であることが上げられよう。その情報源としては、当該不祥事が発生した組織及びその関係者などが考えられるが、現実問題としてこうした情報源からの入手は決して容易ではない」（樋口、2012、14頁）。この原因として、樋口が着目するのが、関係者（当事者）の消極的な情報公開への姿勢である。樋口は、関係者が、「研究者に対する情報提供に概して消極的である」（14頁）とし、研究者が企業や組織が有する情報にアクセスする難しさに言及している。

さらに、間嶋（2007）もフォーマル調査のアクセスの難しさに言及する。間嶋は、特定の事例を取り上げ、二次資料の分析を通じて、組織不祥事がなぜ発生するかの原因特定を行っていた。その上で、間嶋もまた、フォーマル調査の難しさに言及する。「今後は、モデルをより洗練し、厳密な分析、精度の高い政策提言が行なえるように、より本格的な実証的研究を行なっていく必要があるだろう。ただし、題材が題材だけに、どういった形の実証がもつとも実態に肉薄できるか、現場の方々の本音が聞けるかまずはその点を検討する必要があるだろう」（間嶋、2007、175頁；傍点筆者）。この言及から、間嶋のねらいが構造化モデルの有用性を確かめること、そしてそのために実証的研究が必要とされることだと分かる。しかし、組織不祥事を「題材」とした場合、間嶋が言うように実証的研究は途端に困難になる。このこともまた、福原らや樋口と同様、フォーマル調査のアクセスの難しさに言及したものと考えて差し支えないだろう。

ここまで、組織不祥事研究者が吐露する限界として、フォーマル調査におけるアクセスの難しさに言及してきた。共通していたのは、研究者が特定の企業や組織を対象としていること、そしてそのアクセスを通じて当事

うに言及している。「企業不祥事は、会社の恥や関係当事者の責任問題が絡む面があるため、必ずしも好んで詳細を開示するものとはいえ、外からうかがい知ることのできる部分が限られていたり、その内容が偏っていたりする場合が少なくない」（社団法人日本監査役協会、2009、7頁）。ここで、内容が「偏る」と思われているのは、あくまで調査者（たる研究者）が客観的で中立的な姿勢で内容を分析したり、考察したりする人物として置かれているからであろう。こうした客観的な立ち位置から実証主義を前提とした調査が計画される場合には、調査アクセスがそもそもなされなかったり、行われても調査アクセスに失敗してしまったという吐露が行われるだけで、それがどのように研究者の分析対象となるのかについて検討が行われていない。

者の語りをデータとして収集することで理論構築を行う、実証主義を前提とするスタンスであろう。しかし、組織不祥事の原因が組織内部にある以上、フォーマル調査のアクセスが困難になる。それが稟議段階で断わられたり、そもそも調査アクセスが難しいのではないかと、研究者の精神的ハードルが高くなるからである。つまり、既存研究の限界を端的に言えば、実証主義を前提としたフォーマル調査の困難性である（cf. 中原, 2015）。その意味で、本論文は、既存研究の限界を克服する必要があるとも言える。

しかし、本論文で何より主張したいのは、調査アクセスの失敗を克服せずとも、失敗それ自体を研究者と当事者の対話として分析対象にできることである。なぜなら、アクセスが失敗することにも、すでに研究者と当事者のコミュニケーションが必要となるからである。これまで、調査アクセスの失敗がなぜ失敗と考えられてきたかと言えば、あくまで調査者たる研究者が対象者たる当事者の語りを定性的データとして収集し、そのデータをもとになされる理論構築が目指されてきたからである（e.g. 福原・蔡, 2011）。つまり、実証主義を前提とした場合に、フォーマル・アクセスは「失敗」と判断されてきたのである。しかし、上記のコミュニケーションは、分析可能である。だとすれば、福原らが吐露した稟議段階での拒絶は、責任者（担当者）の権力行使を通じた情報隠蔽とも捉えられる。もしそうなら、フォーマル・アクセスを忌避した責任者を企業の情報隠蔽として分析した Jackall（2010）のように、それらを内部開陳の契機に接続することさえ可能である。何より、研究者に求められるのは、フォーマル・アクセスの成否に関わらず、そのコミュニケーションを分析しようとする姿勢である。本論文では、フォーマル・アクセスが失敗した場合と成功した場合のそれぞれで、どのように研究者の組織不祥事への関わり方が異なるかを論じていく。ここでは調査内容を詳しく言及しないが、フォーマル・アクセスの失敗を契機としたインフォーマル調査は第7章を、フォーマル・アクセスの成功を契機としたフォーマル調査は第8章を参照願いたい。

ここまで、組織不祥事を何らかの状態として捉える研究を検討してきた。組織不祥事を状態として捉える場合には、それを生じさせる発生原因が一体いかなるものなのか、それを調査する際にどのような限界が生じるのか

が探求されていた。状態として組織不祥事を捉える場合には、組織内部に原因帰属されるのだが、それに伴う限界として調査困難性が生じていたのである。次章では、これまで焦点化されていなかった、活動としての組織不祥事を捉えるために、構築主義に基づく社会問題研究を再訪してみたい。かつて、**Spector and Kitsuse (1977)** は、状態としてではなく活動として社会問題を捉えるべく、「なんらかの想定された状態について苦情を述べ、クレーム申し立てる個人やグループの活動」(p. 75; 邦訳 119 頁)として社会問題を定義した。この定義によって社会問題の捉え方が拡大することになったのだが、皮肉にも構築主義は熾烈な方法論論争に巻き込まれてしまう。次章では、組織不祥事を活動として再定義した上で、この方法論論争を再検討し、活動としての組織不祥事を探る調査可能性を論じる。

第6章 組織不祥事研究の方法論的検討

本章の目的は、活動として組織不祥事を捉えるべく、組織不祥事研究の方法論的検討を行うことである。本論文では、構築主義に基づく社会問題研究の再訪を通じて、組織不祥事を「組織内で利害をもつ人々のクレーム申し立て活動を通じて問題化されたもの」と再定義する。しかし、構築主義では今なお激しい方法論論争が生じていることから、本論文でもこの方法論論争を再検討する。このような問題意識から、本章では、組織不祥事研究の方法論的検討を通じて、活動としての組織不祥事に対する研究者の関わり方を論じてみたい。まず、社会問題研究において研究者の定義ではなく当事者の活動として社会問題を捉えようとしてきたことに言及する

(6-1)。ところが、その際に、当事者の活動として社会問題を捉えると言いつつも研究者の解釈が入り込んでしまうとして痛烈な批判が下されてしまう。本論文では、この批判を回避すべく登場した、2つのスタンス（折り返すスタンスと折り返さないスタンス）に言及し、それらがいかにして批判を回避しようとするかに言及する(6-2)。近年では後者のスタンスの台頭が目覚ましいが、本論文では後者のスタンスが示す前提から第三のスタンスを提示し、それに伴う調査可能性を論じる(6-3)。

6-1. 構築主義に基づく社会問題研究再訪

6-1-1. 状態としての社会問題

Spector and Kitsuse (1977) は、社会問題を「なんらかの想定された状態について苦情を述べ、クレーム申し立てる個人やグループの活動」(p. 75; 邦訳 119 頁) と定義した²²。このように当事者視点の社会問題研究が

²² Spector and Kitsuse (1977) が当事者視点の社会問題研究を主張した一方で、当事者がクレーム申し立て活動を行う意義はどこにあるのだろうか。草柳 (2004) は、当事者のクレーム申し立て活動が、当事者の不満、怒り、痛み、苛立ちといった、ある種の「生きづらさ」(1 頁) の経験を浮き彫りにできるとする。たしかにわれわれは、日常生活のなかで自らの意図に反して不利益や不満を感じることがある。しかし、それらの不利益や不満は、必ずしも共感されたり、解消されるわけではない。しばしば、われわれの不利益や不満は、何らかの作用によって「周縁化」(219 頁) されかねないものである。そうした状況において、われわれは、不利益や不満を意図的に「問

展開されたのは、スペクターとキツセがそれ以前の社会問題研究に批判的な眼差しを向けたからである（上野，2003）。それ以前の社会問題研究では、当事者視点ではなく、研究者視点で社会問題が定義されていた。その代表的なアプローチが、「機能的な原因論アプローチ（the functional etiological approach: 以下、機能的アプローチ）」（Spector and Kitsuse, 1977, pp. 23-30; 邦訳 38-59 頁）と、「規範的アプローチ（the normative approach）」（pp. 31-38; 邦訳 48-62 頁）である。

機能的アプローチとは、社会に対していかなる機能を果たすのかという観点から、社会問題が定義されるアプローチである。こうした機能的アプローチは、「社会学者によって診断されるべきだという共通の信念」

（Spector and Kitsuse, 1977, p. 24; 邦訳 38 頁）のもとで採用されたアプローチとされ、定義の手順は次のようになる。まず、研究者が何らかの状態を選定する。そして、研究者は、その状態が社会にどれだけ悪影響を及ぼすかを診断する。その診断の結果から、社会問題が定義される。このような手順である。具体例を挙げてみたい。例えば、研究者が薬物依存という状態を選定したとしよう。このとき、研究者は、薬物依存がどれだけの人々に被害をもたらすかを診断する。その診断の結果から、研究者は、薬物依存が社会問題に該当するかどうかを判断し、定義する（しない）のである。つまり機能的アプローチでは、当事者が何を問題視するかに関わらず、研究者が社会問題を定義する点に特徴がある。

一方、規範的アプローチとは、社会規範に対していかなる逸脱が横行しているかという観点から、社会問題が定義されるアプローチである。こちらの手順も示しておきたい。まず、機能的アプローチと同様に、研究者が何らかの状態を選定する。そして、研究者が、その状態を社会規範に照らして社会から排除すべきかどうかを診断する。その診断結果から、研究者は、社会問題を定義する（しない）というものである。規範的アプローチが機能的アプローチと異なるのは、社会問題の定義に際して社会規範が参

題化」（211-238 頁）することで、社会問題を主観的に定義することができる。それらの「問題化」は、当事者の不利益や不満が周縁化されることを防ぐとともに、当事者の状況改善に役立つものである。

照されるという点である。その参照において重要となるのが、その社会規範がどれだけの人々に信じられているかを示す「規範的基準」(p. 38; 邦訳 59-60 頁)である。ある社会規範が参照するに足りるかは、その社会規範を信じる人々がどれだけいるかに関わっている。より多くの人々が信じる社会規範であれば、その社会規範にそぐわない状態が社会問題として定義されやすいからだ。先述した薬物依存であれば、薬物依存が「社会から排除されるべきだ」と信じる人々がどれだけいるかによって社会問題かどうかが定義される。なるほど、こうすれば、研究者視点ではなく、当事者視点で社会問題を定義できるようにも見える。しかし、どれだけの人数を規範的基準にするかについて、線引きが難しいのも事実である。そこで、規範的基準を巡る判断を研究者が引き受けることで(つまり研究者が規範的基準となる人数を決定することで)、社会問題が定義された。

研究者視点の社会問題研究では、これら 2 つのアプローチが採用されていた。しかしながら、これら 2 つのアプローチには、共通した限界がある。研究者の定義を巡る理論的な欠陥である。例えば、機能的アプローチでは、どのように悪影響が判断されているのかが不明瞭である。仮に研究者がそれらの判断が可能になったとしても、その判断で社会問題を定義する行為に疑問の余地が残るからである。規範的アプローチも、より多くの人々が信じる社会規範をどのように選別するかは困難を極める。というのも、どれほどの人数が規範的基準として妥当なのか、その客観的な数値を示すことが困難だからだ。2 つのアプローチは、このような理論的欠陥を抱えてしまっていた。それでは、社会問題は、どのように定義されるべきなのか。

6-1-2. 活動としての社会問題

上記の問いへの答えとしては、研究者の判断を通じて社会問題を定義せず、当事者の活動として社会問題を定義すればよい。Spector and Kitsuse (1977) は、研究者視点ではなく当事者視点の社会問題研究を提唱した。スペクターとキツセが当事者視点の社会問題研究を提唱したことは、新規性があったのも(歴史的な)事実である。例えば、当事者視点で社会問題を定義することは、当事者が何を社会問題として定義するかという「活動」

へ視点を向けることを指す。研究者が何らかの状態を選定しなくとも、当事者が何を社会問題として定義しようとしているのかを説明すればよくなったのである。さらに、このことは、当事者の定義活動の背後にある、隠された利害を浮き彫りにすることができる。当事者は、何を社会問題と定義しようとしているのか。その定義活動には、どのような利害が隠されているのか。スペクターとキツセは、上記の問いを経験的に探求した。

当事者視点という目新しさからか、Spector and Kitsuse (1977) 以降にいくつかの当事者視点の社会問題研究が展開されている (e.g. Holstein and Gubrium, 2008; Holstein and Miller, 1993; Scott, 1990) ²³。具体例を確認してみたい。Pfohl (1977) は、「児童虐待の『発見』 (the ‘discovery’ of child abuse)」という論文で、児童虐待が米国で社会問題化している状況を分析した。フォールが導出した結論は、「子どもへの暴行」は古くからあったにも関わらず、「児童虐待」が社会問題化していることだった。フォールは、児童虐待の社会問題化が、その当時「地位の低い専門家」であった小児放射線科技師によって、彼らの処遇と児童虐待を結びつけるために行われたと主張する。つまり、小児放射線科技師は、自らの処遇と児童虐待を結びつけることが結果的に自らの地位向上のチャンスであることを「発見」したのである。フォールは、子どもを殴ること（状態）は古くからあったにも関わらず、小児放射線科技師が処遇と児童虐待の結び付け（活動）を行い、児童虐待は社会問題化したとする。しかし、新規性があった当事者視点の研究も、その後の研究者によって批判されてしまう。

²³ 例えば Best (1987) は、1980年代半ばから米国で問題視された「行方不明の子ども」問題を、クレーム申し立て活動の観点から研究している。その当時の米国において、行方不明の子どもの問題が並外れて目につくものになっていた。例えば、牛乳パックや食料品店の紙袋や広告、テレビで放映される公共メッセージ、玩具店やファストフードのレストランなど、住民たちは様々な場所で行方不明の子どもが問題視されている状況を知ったという。こうした状況の背景には、子どもたちが被害を受けたとされる殺人事件や失踪、誘拐などが発生していたことも関係していた。しかし、ベストが注目したのは、別の点にあった。実は、子どもたちが被害を受けている社会的背景のもとでチャイルド・ファインドと呼ばれる組織が、「行方不明の子ども」というラベルを利用して組織的なアピールを行っていたのだった。チャイルド・ファインドは、「行方不明の子ども」というラベルが親の連れ去りだけでなく、誘拐、失踪、家出などから子どもを救済することに役立つと考え、それらを社会に訴えかけることで事業拡大に乗り出していたのである。

次節では、この論争を振り返りながら、解釈をめぐる論争から解釈に先行する「言語の公共性」に着目する。

6-2. 方法論論争と2つのスタンス

6-2-1. オントロジカル・ゲリマンダリング

熾烈な論争の口火を切ったのは、Woolgar and Pawluch (1985)であった。Woolgar and Pawluch (1985)が指摘したのは、社会問題研究者が研究者視点ではなく当事者視点の社会問題研究を行うべきだと言いながら、何が社会問題かについて研究者の状態を巡る想定を置いてしまっていることだった。これは、どういうことなのだろうか。例えば、ウールガーらは、先述したフォールの研究が様々な事例の中から児童虐待を事例選択できたのは、フォールが事例選択する理由を事前に持ち合わせているためだと指摘する。だとすれば、事例選択するフォールもまた児童虐待に対する一つのクレイムを申し立ててしまっている(中河, 1999)。なぜ、フォールは児童虐待を事例として選択することができたのか。それは、児童虐待が社会問題に適しているという判断を、フォールが事前に下したからではないか。ウールガーらは、こうした批判を投げかけ、この問題を「オントロジカル・ゲリマンダリング (ontological gerrymandering; 存在論上の恣意的な線引き; 以下, OG)」(Woolgar and Pawluch, 1985)と呼んだ(中河・平, 2000)。なお、ウールガーらのOG批判により指摘された問題は、研究者が事例選択を巡ってそれらを記述する際に生じる問題であるため、「記述上の問題」(山本, 2007, 162頁)と呼ばれている。

ここで指摘しておきたいのは、実は方法論論争がウールガーらのOG批判から主題を移していったことである。ウールガーらのOG批判以降に論争が激化したのは、状態を巡る研究者の想定についてではなかった。社会問題研究者がとりわけ問題視したのは、当事者視点の社会問題研究を行う際に対象を切り離して論じてしまう、研究者の解釈についてだった。当事者視点の研究を行う際、研究者は何らかの事例を切り取って議論の遡上に載せている。例えば、フォールの研究であれば、児童虐待の事例を切り取

って論じていたことが分かる。その際に、フォールは児童虐待の事例のみを構成されたものとして扱い、フォールの分析実践は構成の対象から除外していた。つまり、当事者視点の社会問題研究では、研究者が自らの分析実践を括弧に入れて、当事者の活動実践だけを構成された対象として扱っていた。そうした「切り離し」は、研究者の恣意的な解釈のうちに成立しているのではないか、そうした解釈を再検討する必要があるのではないかという疑問が投げかけられたのである。研究者の解釈を巡る問題は、研究者が何をどのように認識するかに関わる問題であることから、「認識論上の問題」（山本，2007，162頁）と呼ばれている。

このような経緯から、以下では、認識論上の問題に対峙する2つのスタンスを確認しておきたい。この2つスタンスは、研究者の解釈に対する対処方法が異なっている。その違いは、研究者の解釈を折り返して検討するのか、折り返さないで検討するかの違いである。この2つのスタンスは、対処方法の違いから、それぞれ「折り返すスタンス」と「折り返さないスタンス」と呼ばれている（e.g. 中河，2004；山本，2007）。

6-2-2. 折り返すスタンス：方法論的リフレキシビティ

始めに検討したいのは、折り返すスタンスである。折り返すスタンスは、研究者の解釈によって研究者の分析実践と当事者の活動実践が分けられてしまうことを積極的に捉えつつ、そうした解釈がなぜ行われてしまうのかを、研究者自らが検討しようとするスタンスである。このスタンスでは、研究者が自らどういった解釈のもとで切り離しを行っているのかを検討する点や、解釈が行われてしまうことを認めつつもそれらを反省的に捉える点に特徴がある。例えば、Pollner（1993）は、「分析的構成主義（analytical constructionism）」と呼ばれる立場を示し、研究者の解釈も研究者の分析対象とすべきだと言及する。ポルナーが主張したのは、当事者の活動実践だけでなく、研究者の分析実践も構成された対象に入れることで、研究者が自らの分析実践をラディカルに検討できることだった。もともとポルナーは、研究者が自らの解釈を分析対象としていない状況を

憂いており（田中，2003），研究者の解釈を分析対象とすることで，研究者の解釈も構成された対象として検討できると主張したのであった。

折り返すスタンスは，研究者の解釈を研究者自らが検討する必要性を喚起した点に貢献があると言えよう．しかし，結局のところ，折り返すスタンスもまた批判対象となってしまう．先述したポルナーを批判したのが，折り返すスタンスを異なる角度から検討した Bogen and Lynch（1993）である．ボーゲンとリンチが批判したのは，Ibarra and Kitsuse（1993）や Pollner（1993）の主張に見られるように，研究者の分析実践と当事者の活動実践を区別して論じようとする科学的態度こそ，自らを当事者より優位な立場に置こうとする憧憬を示すことだった．田中（2003, 2006）は，ボーゲンとリンチの主張を補いつつ，次のようにポルナーの主張を批判している．たしかに，分析的構成主義の考え方は重要だが（つまり，研究者の分析実践も構成される対象とする点は重要ではあるが），研究者の分析実践を構成される対象として検討する研究者の分析実践も，さらにメタな次元で構成された対象として検討され続けるといって，「無限背進」（田中，2003, 104 頁）の問題を生じさせてしまう．仮に何らかの方法で無限背進の問題を克服できたとしても，研究者の分析実践をラディカルに検討することが当事者の活動実践を素朴に捉えられるというスタンスは，研究者の分析実践のために当事者の活動実践があるとする，優位な立場に自らを置いてしまう．つまり，研究者の分析実践と当事者の活動実践を別々の実践として捉えることは必要なのかもしれないが，その場合に研究者の分析実践が当事者の活動実践を補うものと考えてはならない（田中，2003, 102 頁；2006, 233 頁）．結局のところ，先述したように，研究者が解釈をラディカルに折り返そうとする科学的態度が，当事者よりも優れた特権的な地位に自らを置いてしまうからである（皆川，1999；中河，2004）．このような批判が下される以上，折り返すスタンスは，研究者の解釈を折り返して検討しようとした結果，「アイロニカルなことに研究者の特権性を一回転させたのちに取り戻す作業となってしまう」（山本，2007, 165 頁）²⁴．

²⁴ 実は，ウールガーも折り返すスタンスをとっていた（Woolgar, 1988）．しかし，ウールガーの折り返しは，その同時代の論者であったアシュモアの

ここまで確認したように、折り返すスタンスは、少なからず問題を抱えてしまっていた。ここで改めて議論を振り返れば、もともと OG 批判を受けた社会問題研究は、研究者の解釈に拘泥するのではなく、むしろ当事者視点の研究を積み重ねることに意義があったのではなかろうか。つまり、研究者が当事者の活動を焦点化することでエンピリカルに社会問題研究を実施できるという意義が、スペクターとキツセによって示されていたのではないか。折り返すスタンスでは、こうした問いの探求が忘れ去られてしまっていたの。そこで、別の方法で当事者視点の社会問題研究の意義を取り戻そうとするスタンスが台頭する。折り返さないスタンスである。

6-2-3. 折り返さないスタンス：エンピリカル・リサーチャビリティ

折り返さないスタンスを先導するのは、「エンピリカルな構築主義」あるいは「構築主義のエンピリカル・リサーチャビリティ（経験的調査可能性）」と呼ばれる論陣である（e.g. 赤川, 2012; 中河, 2004, 2010; 中河・赤川, 2013; 山本, 2007）。折り返さないスタンスの特徴は、研究者の解釈に拘泥するのではなく、当事者と対等な立場でクレーム申し立て活動をエンピリカルに探求するところにある。そのためには、研究者の分析実践と当事者の活動実践を区別するのではなく、研究者も当事者も同じ「解釈的地平」（山本, 2007）におく必要がある。そうすることで、折り返すスタンスに見られた無限背進の問題を生じさせず、当事者が何を問題として主張しているかという、当事者視点の社会問題研究を再開できるとする。エスノメソドロジー（ethnomethodology）を理論的基盤に据える折り返さないスタンスは、研究者も当事者もともに「公共的にアクセス可能（available）」（中河, 2010, 5 頁）な領域にあると前提することで、その領域内で当事者の活動を探求できると考える。この点について、中河（2010）は、「方法とそれに伴う知識を身につける（i.e. 言語ゲームがで

議論と同様に、解釈に解釈を重ねることで、かえって複雑化しすぎていたのであった。こう指摘するのが、金森（2000）である。金森は、次のように言及する。「正直なところ、その自己言及の多重的な複雑さ是一種病的な次元にまで達しており、徒労感を与え、混乱を生む結果となっているという印象は拭いがたい。反射性概念そのものに拘泥しても、批判の刃がかえってぼろぼろになるだけだということなのだろう」（金森, 2000, 219 頁）。

きるようになる) ことを通じてしか、私たちは研究対象を経験的に観察することができない」(5頁)と言及する。つまり、折り返さないスタンスで重要なのは、①研究者と当事者を同じ地平に置きつつも、②研究者が当事者の方法と知識を身につけることでエンピリカル・リサーチを行うことである。中河(2004, 2010)がウールガーへの再批判を試みているように、折り返さないスタンスの台頭によって、方法論論争も終結しているように見えるし、実際に終結しているのかもしれない²⁵。だが、同じ地平におく議論には、折り返さないスタンスが論じている以上の含意もある。このことを検討すべく、本論文では、解釈に先行する言語の公共性に注目し、第三のスタンスとそれに伴う調査可能性として、ポリティカル・リサーチャビリティ(対話を通じた政治性を前提とする調査可能性)を議論する²⁶。

6-3. ポリティカル・リサーチャビリティ

6-3-1. 社会問題の追認から生成へ

本項では、折り返さないスタンスが示した言語の役割に着目し、第三のスタンスとその調査可能性としてポリティカル・リサーチャビリティを検討する。前節の内容を振り返っておくと、中河によって示された「同じ地平」という考え方には、エスノメソドロジーを理論的基盤とする、言語の

²⁵ 中河(2010, 2頁)は、ウールガーのOG批判に対して次のような再批判を試みている。

SSKの分野でラトウールと共同研究したこともあるウールガーが主導したこのクリティーク(Woolgar and Pawluch 1985=2000)によれば、「社会問題」を研究する構築主義は、ある説明の対象を社会的な構築物(非実在)として位置づけながら、その現象構築をもたらす要因や社会的背景のほうは実在として取り扱っている。こうした恣意的で我田引水な存在論上の線引きが、構築主義的研究の説明様式(ひいては社会学的な説明様式一般)を成り立たせているというのが、ウールガーらの結論だった。哲学的(つまり認識論的および存在論的)な方法をめぐる議論にきわめてナイーブだった構築主義の社会学者たちは、このような問題提起につまづき振り回されて(中河 1999: 7章参照)、経験的研究の切っ先を大いに鈍らされることになった。

²⁶ 研究者が行う調査の政治性を探求する議論としては、Easterby-Smith, Thorpe and Lowe(1991)も挙げられよう。

役割が前景化されていた。中河は、解釈を折り返すのではなく、折り返さないでも、それ以前にある言語を手掛かりにすることで経験的調査が可能と主張する。この可能性こそ、エンピリカル・リサーチャビリティであり、当事者視点の社会問題研究に関する含意が取り戻されたのだった。

しかし、当事者のみならず研究者もまた「同じ地平」に言語をもつのなら（野家（1990）は、このことを「言語の公共性」と呼ぶ²⁷⁾ ²⁸⁾、単に研究者が当事者の活動を捉えることのみならず、研究者自身を含む調査可能性も拓かれる。中河らのように、単に活動としての社会問題を追認する調査可能性ではなく、活動としての社会問題を生成する調査可能性である。牽強付会を恐れず言えば、研究者自身が社会問題を生成するのである。

ここに、方法論論争を超えた、第三のスタンスと調査可能性が拓かれる。活動としての社会問題にいかに研究者が関わっていくかを検討する草柳（2004）や堀（2014）によれば、これまで記述されてきた当事者は、自らのクレームを正当化しうる「強い主体」だったと警告する。この「強い主体」とは、活動を行うにあたり、幾多の困難に屈することなく自らの主張を貫く者としてヒロイックに描かれる。例えば、フォールの「児童虐待」では、小児放射線科技師が地位の低い専門家でありながらも、当時の医療

²⁷⁾ 「言語の公共性」（野家, 1990）に着目する野家によれば、言語論的転回（linguistic turn）において言語への着目のされ方が変化しているという（162頁）。それまでは、意識活動が言語を構成するものと考えられていた。しかし、こうした「意識の優位性」ではなく、むしろ意識や解釈に先立つ「言語の公共性」が哲学者によって着目され始めると、言語活動こそがわれわれの意識を働かせていると考えるようになったという。野家が言及するに、意識や解釈に先立つ言語の機能とは「言語の超越論的機能」である。以上から、言語哲学も、言語を主題にする哲学（philosophy of language）から、言語を方法とする（linguistic philosophy）に変わっていった。

²⁸⁾ 社会学領域のみならず、近年の経営学領域でも言語の役割は着目されている。例えば、野家の議論をもとに「言語の公共性」に着目する涌田（2012）は、日本情報経営学会誌特集号「情報経営への言語的アプローチ」の巻頭論文にて、情報経営研究における言語的アプローチの重要性にふれている。この論文で涌田は、IT人工物が設計される際に、設計者のどのような言語的な意味づけがなされているか、あるいはITを通じて交換される意味にどのような言語分析の方法を適用できるかといった問題意識をもつことが重要であると指摘している。このような問題意識から編纂された特集号では、例えばフリーランスに関する言説分析を通じて、フリーランスの制度化プロセスを捉える試みもなされている（cf. 宇田・高橋, 2012）。このように、われわれの解釈に先行する言語の公共性に着目すれば、既存の経営学では照射できなかった課題に迫ることも可能である。

コミュニティで地位向上をしていくストーリーが英雄叙事詩として描かれる。小児放射線科技師は、支配的な臨床医に虐げられながらも、それに屈することなく、「児童虐待」を主張したのである。

「だが、こうした主体は所与のものとして存在しているわけではない」（堀，2014，3頁）。なぜなら、当事者がいくら活動したとしても、それが問題化されたものとして語られるか否かの判断は研究者自身が行っているからである。それ故に、研究者もまた、「構築過程のメンバー」（堀，2014，3頁）であることを自覚しなければならない。つまり、当事者の活動に研究者が関わる意義は、何を問題化されたものと見なすのかという政治的判断を伴いながら、研究者自身も「構築過程のメンバー」として対話し、活動することに他ならないのである²⁹。研究者自身も社会問題の生成に政治的に関わる、ポリティカル・リサーチャビリティである。

研究者が社会問題の生成に関わる意義がより鮮明になるのは、研究者が関わらなければ当事者の活動が「周縁化」（草柳，2004）されてしまうような場合である。ここでは、研究者が社会問題の生成に関わる意義が鮮明になる事例として、Scott（1990）を取り上げる。医学書に未記載の症状を訴える患者がいることを知り合いの病院職員から知り得たスコットは、患者が共通して強い恐怖やショック体験を吐露することを知る。だが、これらの症状が医学書に未記載である以上、適切な診断を下す医師はおらず、患者は周囲から変わり者として不遇な扱いを受けていた。これを不憫に感じた病院職員は、同じ病院に勤務する医師と会合し、公式的な医学的診断を求めた。だが、病院職員は、医師の無慈悲な扱いにより要求を棄却されてしまう。病院職員の要求を取るに足らないとした医師は、「笑いとともに会議室の外へ」（Scott 1990，邦訳 202頁）病院職員を追い出したのだ。

²⁹ 社会問題研究において問題化とは、当事者が「現状について自らの感じる『問題』を他者たちに向けて語ることで、それによって現状を変えようとする」（草柳，2004，4頁）と言及されている。ただし、問題化が現状を変えようとする試みである以上、その変更の不利益を感じる人はそれを無効にしようとする。というのも、問題化とは、「『問題』を認識してこなかった受け手からすれば、それは、自分では疑うことをしてこなかった現実を、他者から問われ否定される経験」（草柳，2004，127頁）である。重要なことは、社会問題が問題化されたものである一方で、それを打ち消そうとする活動も生じうることに眼差しを向けるべきだということだろう。

このような状況を聞きつけたスコットは、病院職員の活動を（社会）問題化と見なして、別様の手立てにより医学的診断を下せるよう働きかけた。具体的には、DSM-IIIと呼ばれる精神障害の医学書を編纂していた米国精神医学会で病院職員と患者たる退役軍人に事態の重大さを報告させ、主要メディアを巻き込みながら、自らも医学的診断の正当性を主張した。それにより、未記載だった症状は、「心的外傷後ストレス障害（post-traumatic stress disorder; PTSD）」という医学的診断を受けられたのである。

ここまで、一例を取り上げ、当事者の活動たる社会問題に研究者が関わる意義を確認してきた。かつて方法論論争の火種となったフォーラルとの違いで言えば、スコットは単に「強い主体」の活動を追認するのではなく、積極的に社会問題の生成に関与していた。その際にスコットは、当事者の活動を問題化と見なしながら、それを生み出す権力関係を批判的に捉えることで生成に関与していたと言えよう。研究者がいなければ、社会問題の生成さえままならなかった。このことこそ、研究者が活動としての社会問題に関わる意義である。以上を踏まえると、当事者の活動として再定義された組織不祥事への関わり方も、当然ながら異なってくる。調査がインフォーマルであっても（知り合いの病院職員への接触）、フォーマルであっても（学会活動）、何を問題化（あるいは周縁化）と見なしながらそれに関わろうとしているのかが問われなければならない。次節では、本論文の分析枠組みを提示しながら、それに紐付いた萌芽的研究を取り上げる。

6-3-2. 分析枠組みの提示

第一に、フォーマル・アクセスに失敗した場合、インフォーマル調査を通じて、当事者の活動に関わることである。この場合、研究者は、当事者の活動を問題化と見なしながら、その活動に関わる。ここでは、「環境破壊」の問題化に言及した Brujin and Whiteman (2010) を参照する。舞台となったペルーのウルバンバ溪谷では、2004年に天然ガス巨大採掘施設 CGP が稼働した。CGP へのフォーマル・アクセスに失敗したブルージンらは、森林伐採に抗議する地域住民が、CGP 建設の反対組織 COMMARU を構成していたことを知る。COMMARU の抗議活動を目の当たりにした

ブルージンらは、それを「環境破壊」の問題化と見なした上で、自らも抗議活動に関わることになる。

そもそも、なぜ COMMARU は抗議活動を実施する必要があったのか。COMMARU 構成員への聞き取り調査を行っていたブルージンらは、CGP 建設を主導していたのがペルー政府であったことを知る。地域住民の合意なしに森林伐採を実施していたペルー政府は、東京ドーム約 40,000 個に及ぶ森林伐採を断行していた。COMMARU は、無慈悲なペルー政府に対して抵抗すべく、抗議活動を実施したのである。

だが、この抗議活動は、ペルー政府にとって厄介な活動に他ならなかった。そこで、ペルー政府は、過激化する抗議活動を中止させることを目論んだ。具体的には、抗議活動を展開する COMMARU 構成員に対して、今すぐ抗議活動を中止しなければ、「テロリストとして逮捕する (arrested as terrorists)」 (Bruijin and Whiteman, 2010, p. 483) と警告したのである。それにより、抗議活動も一時的に休止せざるを得なくなった。皮肉にも、この一時的休止が COMMARU 内部の意見対立を生んでいた。

これらの状況を目の当たりにしたブルージンらは、抗議活動を「環境破壊」の問題化と見なした上で、自らも抗議活動に加わることにした。ただし、ブルージンらは直接的に抗議活動に参加したのではない。抗議活動を通じて意見対立を生じさせていた構成員を仲裁する役割を担ったのである。これを「アイデンティティ・ワーク (identity work)」 (Bruijin and Whiteman, 2010, p. 487) と呼ぶブルージンらは、構成員が敵を内側 (他の構成員) に作るのではなく外側 (政府) に作るために、「我々対政府 (us versus them)」 (Bruijin and Whiteman, 2010, p. 487) という言語的表象を掲揚した。そして、地域住民を巻き込みながら、「ローカルな共同体に根付く主たる地域住民の考えを一つの怒りや不満 (the perception of the majority Machiguenga at the local communities was one of anger and frustration)」 (Bruijin and Whiteman, 2010, p. 487) にまとめた。こうして、ブルージンら、抗議活動の結束力を生み出していったのである。

ここまで、ブルージンらの調査を取り上げてきた。フォーマル・アクセスに失敗した場合も、インフォーマル調査を通じて、当事者の活動に関わ

ることが可能になる。その際、研究者に求められるのは、何らかの活動を問題化と見なしながら、その政治的判断を通じて自らも構築過程のメンバーとして関わっていくことである。それは、フォーマル・アクセスに失敗したからこそ接続される当事者との出会いである。それが単なるフォーマル・アクセスの失敗でないことには付言しておく必要がある。

第二に、フォーマル・アクセスに成功した場合、フォーマル調査を通じて、当事者の活動に関わることが可能になる。この場合にも、研究者は、当事者の活動を問題化と見なしながら、その活動に関わることになる。ここでは、「女性差別」の問題化に言及した Westmarland (2000) を参照する。警察組織へのフォーマル・アクセスに成功したウェストマーランドは、警察組織で男性警官が支配的だったために女性警官が職務選択に不自由さを主張していることを知った。ウェストマーランドは、このことを「女性差別」の問題化と見なし、女性警官の地位向上に向けた活動に関わる。

そもそも、なぜ女性警官は上記の主張をする必要があったのか。その手掛かりとなったのが、警察組織で半ば自明視されていた「男性中心の警察文化 (a largely 'male' police culture)」 (Westmarland, 2000, p. 27) である。この警察文化の下では、男性警官にだけ職務選択の自由裁量権が与えられている。例えば、男性警官は、危険の伴う職務を選択することで「(被害者にとっての) 英雄になろう (to be 'heroes')」 (Westmarland, 2000, p. 33) としていた。だが、未成年の性行為、強姦、わいせつな行為の申し立て等に関わる職務は、男性警官に不人気の職務として女性警官に押し付けられていた。警察文化の撤廃に向けて、女性警官は活動したのだ。

だが、男性警官からすれば、女性警官の活動は厄介なものに他ならなかった。もっとも、男性警官が危険を伴う職務を担当していたのは、何も英雄になりたいからという素朴な動機からではなかったからである。剛健な体つきをした男性警官でなければ困難な職務がある。そのように考えた男性警官は、数ある警察職務に男性らしい職務 (masculinity) と女性らしい職務 (femininity) があることを主張し、職務選択を正当化した。

両者の主張にブレがあることを知ったウェストマーランドは、「強い主体」を演じる男性警官ではなく、女性警官を擁護する立場に立ち、彼女ら

の活動を「女性差別」の問題化と見なした。その上で、女性警官の地位向上に向けた活動に加わることにした。具体的には、それまで男性警官だけが担当可能だった危険な職務を、女性警官が選択できるようにした。危険な職務を担当する男性警官しか着用出来なかった防弾ジャケット（flak jacket）は、女性警官も身につけられるようになり、それを着て街中の警備に当たることも可能になった。論文名にある「防弾ジャケットの着用（taking the flak）」とは、それを象徴するタイトルになっている。

ここまで、ウェストマーランドの調査を取り上げてきた。フォーマル・アクセスに成功した場合でも、フォーマル調査を通じて、当事者の活動に関わることが求められている。その際、研究者に求められるのは、インフォーマル調査と同様に何らかの活動を問題化と見なしながら、その政治的判断を通じて自らも構築過程のメンバーとして関わっていくことである。それが、フォーマル・アクセスの成功を契機とした、安易な追認では決してなかったことは付言しておく必要がある。

以上、本章では、活動としての組織不祥事を捉えるべく、組織不祥事研究の方法論的検討を行ってきた。本章で分かったのは、研究者自身も組織不祥事を構築するメンバーとして関わることである。その際、研究者は、当事者の活動を問題化と見なすことで、組織不祥事を生成する。そして、当事者の活動を生じさせる権力関係やそれを打ち消そうとする権力関係にも眼差しを向けながら、それらを批判的に検討する。ここで注意されたのは、状態として組織不祥事を捉えることが棄却されるべきではないことである。なぜなら、当事者の活動は何らかの想定された状態に対して行われるからである。それ故に、本章では、状態として捉えた場合の限界として指摘された、フォーマル・アクセスの成否のそれぞれで、どのように研究者の関わり方が異なるかを分析枠組みとして論じた。続く第Ⅲ部では、組織不祥事の経験的研究として、フォーマル・アクセスに失敗した場合（第7章）と成功した場合（第8章）のそれぞれの調査を確認する。そして、考察（第9章）では、調査から得られた発見事実を整理する。

第Ⅲ部 組織不祥事の経験的研究

第7章 運輸会社へのインフォーマル調査

本章の目的は、運輸会社へのインフォーマル調査を報告することにある³⁰。本章では、まず私が組織不祥事研究に関心を示す担当者と出会い、大手運輸会社 A 社へフォーマル・アクセスを試みたことに言及する。その際、私は既存研究で言及されていたように、フォーマル・アクセスに失敗してしまう（7-1）。フォーマル・アクセスに失敗した私は、インフォーマル調査に協力する担当者を通じて、パート社員が過酷な労働環境を労働基準監督署（以下、労基署）へ外部通報した事案を知ることになる。なぜ、パート社員は外部通報せざるを得なくなったのか。この外部通報を問題化と見なした私は、外部通報を生み出す権力関係として支店長や営業所長が昇進目的でパート社員や現場社員を酷使していたことを知る。昇進目的の権力関係が、パート社員の外部通報を生み出していたのである（7-2）。さらに、調査を続けていくと、パート社員の外部通報は支店長によって揉み消されていたことが分かった。不正事案の発覚により降格が行われる A 社では、その不正事案を営業所長や支店長が本社に伝達する以前に揉み消すのであった。つまり、支店長の揉み消しは、このような降格防止目的の権力関係を通じて行われていたのである（7-3）。

7-1. フォーマル・アクセスの失敗

7-1-1. 組織不祥事研究に関心を示す担当者との出会い

まず、インフォーマントとなる担当者と出会った経緯を述べておこう。2015年6月、私は、関東の大学で行われた、情報経営系の学会で学会報告を行った。私は、神戸大学大学院経営学研究科に所属する社会人大学院生とともに、共同報告を行ったのである。ただし、共同報告とはいえ、報

³⁰ なお、本章及び次章の調査記述は、社名や人物名などを伏せる必要があるため、記述に使用される一部の事柄や数字を変更せざるを得ない(e.g. Kunda, 1992; Van Maanen, 1988)。例えば、Kunda (1992) の工夫に習えば、本章で用いる数字は概数か、変更することが求められる。ただし、クンダによれば、その変更を行ったとしても、分析のために数字同士の関係を保つように心がけることが必要になる。

告内容は、あくまで共同報告者の修士論文についてだった。彼のアドバイザーであった私は、共同報告者にアドバイスを求められていたのだった。

このような事情から、私と共同報告者は、次のような手順で報告を進めた。まず学会報告の冒頭では、私から共同報告が行われた経緯を述べる。そして、分析結果と考察部分を共同報告者が報告する。この手順をとったのである。そのため、学会報告の冒頭では、私から以下の経緯を述べた。

「それでは、報告を始めさせていただきます。その前に、今回の報告内容は、主として共同報告者の修士論文として分析や考察が行われたものです。そのため、私はこのように冒頭で共同報告の経緯をお話するだけとなりますが、何卒ご了承下さい。今回の報告内容とは直接関連がないのですが、私自身は組織不祥事研究を実施しております。不祥事というのは、なかなか調査しにくい研究対象ではありますが、今後私自身からもこちらの学会で報告させて頂ければと考えております。それでは、報告内容に移ります」
(筆者)

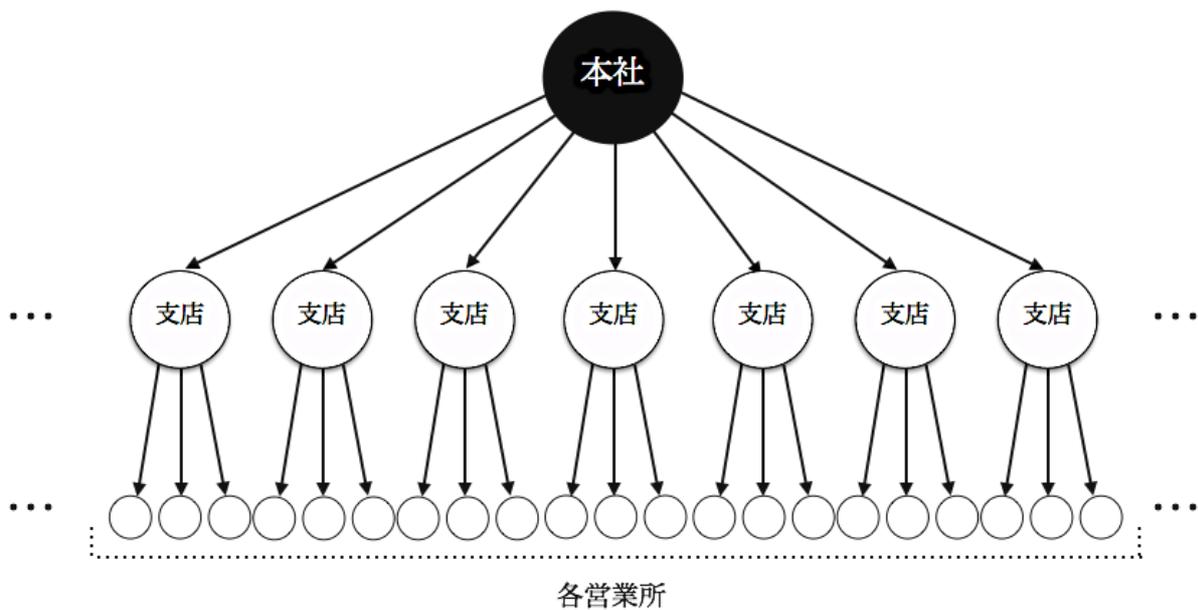
上記のイントロダクションを行った後、共同報告者が分析結果と考察部分を報告した。本論文と関連が薄いため学会報告の内容は省略するが、報告自体は著名な先生方より多くのコメントを頂き、成功裡に終わった。

学会報告が終了し共同報告者と一息ついていた頃、私は学会報告を聞いていた、一人の男性に話しかけられた。その男性は、学会報告よりも、組織不祥事研究という私自身の研究テーマに関心を示していた。私と男性は、近年生じる組織不祥事の話題で盛り上がった。そして、彼自身もまた関東地方の大学院に所属していた、運輸会社に勤務する社会人大学院生だった。

ここで、疑問に浮かぶのは、この男性（以下、N1氏）がなぜ組織不祥事研究に関心を示したかである。N1氏が勤務する運輸会社A社は、従業員数5万人以上、約70の支店と約6,000の営業所を有する大手運輸会社であった（図7-1を参照）。本社は東京にあり、支店と営業所が全国各地に点在する、典型的な運輸会社である。N1氏は、A社でも様々な労働問題が生じていることに鑑みて、組織不祥事研究に関心を示していた。反対

に、私はこの労働問題に関心を示した。そこで、私は、A社へのフォーマル調査を実施したいと相談した。N1氏は、即座に可能かどうかの判断ができないとしたが、可能な限り前向きに検討し、労働問題に関する内部資料とあわせて後日連絡するとした。

図 7-1. A社の本社-支店-営業所の関係



7-1-2. フォーマル・アクセスを拒否する担当者

ところが、1週間ほど経過した頃、私はN1氏からフォーマル・アクセスを拒否されてしまう。メールで送付される予定であった内部資料も提出不可と判断された。その理由を、N1氏は次のように語る。

「もし、今ここにこういう問題があって、それをどのようにすればよりよく解決できるかという調査なら答えるでしょう。でも、現状が悪化する可能性がある調査は、なかなか応じられないと思います。」(N1氏)

つまり、N1氏が考えていたのは、企業側に立つ人間としてフォーマル調査を断らざるを得ないということであった。仮にフォーマル調査が実施可能であったとしても、それは「企業内の取り組みを正すために使うこと

ができるメリット」がある場合に限る。N1氏は、そう判断したのである。もちろん、既存研究で既に言及されていたように、フォーマル・アクセスに失敗することはあり得る話だった。ただし、私は、フォーマル調査がこれほど困難なものなのかと痛感したのだった³¹。

「基本的に、企業側は結果的に今起きている以上のことをお教えすることになりますので悪影響を被る可能性があり、僕のように担当者レベルでお断りします。公式的な見解であれば、『そういった問題はありません』と言いますね。（中略）要は、（研究者が公式的にアクセスして調査を行うことは）不祥事を皆が認めていない段階で公にすることになるので、これが一番の（アクセスを断る）理由です。もちろん、中原さんにお渡しすべき資料は学術としては公に使われるべきものだから、その資料を他社が見れば企業内の取り組みを正すために使うメリットはあります。ただし、当社にとってはメリットが皆無でしょう。このことが、（資料の受け渡しとフォーマル調査を断る）最大の理由です。」（N1氏）

しかし、その後、N1氏は私のインフォーマル調査には協力することになる。というのも、N1氏がフォーマル調査を断ったのは、あくまで企業側に立つ人間としての（企業の窓口を担う人間としての）建前を述べたに過ぎないからであった。企業側の人間ではなく、一人の人間として協力す

³¹ N1氏だけでなく、私が調査を通じて知り合った支店長 N2氏もまた、フォーマル・アクセスを次のように拒否した。まず、私から次のような言及を行った。「それでは、インタビューの方をよろしくお願い致します。神戸大学大学院経営学研究科の中原と申します。私の問題意識としまして、公式的にではなく、非公式的にお話をお聞きすることで、通常オープンになりにくいことをお聞きしたいと思っていますのですが、いかがでしょうか」（筆者）。その後、N2氏は次のように言及した。「もし、個人的にお話することによって職場環境を改善することができるとか、あるいはできた人間と言えば語弊があるかもしれませんが、話したことによって他の影響がある場合ですね。（中略）逆に言うと、担当者や中間管理職のレベルでも、話したことによってどういう効果が得られるのかといった、プロセスよりも結果の方を求める傾向にあります。『話しました。それがどういう風になるのですか？』ということをお求めだと思いますし、話したことによって『じゃあ、話をしました。だから？』ということになってしまう」（N2氏）。N2氏は、話をしたからと言って、自分や自社に見返りのない調査に応じることはできないとして、私のフォーマル・アクセスを拒否したのであった。

る。このことは、N1氏が私の調査に関わるなかで、常々意識していたことだという。さらに、N1氏がインフォーマル調査に協力したのは、何よりN1氏が企業側の人間（上位層）の意見をデータとして収集し、それを理論化するだけでは不十分だと判断したからである。ここで不十分というのは、企業側の人間としての上位層の意見だけを聞くと、次節で言及するパート社員やその他の現場社員の語りに焦点化しないことを意味している。このことは、「（自分は）現場の人たちは好きだから。そういう人たちだけが苦勞することはやりたくない。」（N1氏；傍点筆者）という言葉からも読み取れる。次節では、インフォーマル調査を通じて、私がN1氏から伺った、パート社員の外部通報を取り上げたい。A社では、ある営業所に勤務するパート社員が、営業現場の労働問題を労基署へ外部通報していた。この外部通報がどのように生じ、対応されたかを次節で確認する。

7-2. 外部通報を生み出す権力関係

7-2-1. パート社員による外部通報

A社のパート社員は、以下の経緯で労基署への外部通報を行った。2015年の某日、パート社員は、自らが勤務する営業所で人員不足が生じ、超過労働が生じていることなどを労基署監督官へ外部通報した。労基署監督官は、当該営業所を管轄する支店長に対して、パート社員が労基署へ外部通報を行った旨の連絡を入れた。支店長は、その日の夕方にパート社員へ事実確認の連絡ため携帯電話に入れるが、不在着信だった。その後、パート社員宅へ訪問した支店長であったが、自宅もまた不在であった。1時間ほどして、パート社員から支店長の携帯電話に連絡が入る。その際、支店長が通報内容を伺うも、「支店長へ報告する必要はない」と断られたため、翌日にパート社員の勤務終了後に面談する約束をした。翌日、支店長が営業所へ赴き、営業所長とパート社員とともに面談を行った。その際に、パート社員は、「アルバイトが多く社員が少ないため、営業体制が安定していない。アルバイトは主に大学生であるため、出勤予定日が組みにくい」こと、そして「営業所長も不足稼働になっていることを前日まで気付かず、

その影響を社員や営業所長が被るかたちになっている」ことを伝えた。以上が、パート社員によって行われた外部通報の内容である。

私は、この内容を N1 氏から頂いた内部資料で知ることになる。ここで疑問に思ったのが、そもそも労基署への外部通報といった事案は、本社社員が対応しないのかということであった。このことを N1 氏に伺うと、次のような返答があった。というのも、A 社では、現場で生じた労働問題などは営業所長か支店長が必ず対応し、本社社員はそれらに対応することはほぼないということだった。N1 氏は、本社社員が責任を取らないことについて、次のように言及する。

「会社としては、本社ではなくて、その現場が悪かったという風に責任を押し付けたいわけなのです。絶対、現場に対応させる。監督官が、『上の人間を出せ』と言ってきたとしても、上の人間は出て行かない。絶対に現場で留めるとというのが、うちのやり方です。最後には、支店長が出て行って、決着をつけるのが、いつものやり方になりますね。」（N1 氏）

（中略）

「本社としては、実態を知りつつも、『現場は出来ている』という見解なのです。公式的な見解としてはね。つまり、きちんとやっているように公式的に見せなさい、ということです。」（N1 氏）

このように、A 社では、本社が「実態を知りつつも、『現場は出来ている』という見解」を述べていた。もちろん、このような対応が良いか悪いかという判断はここですべきではない。だが、A 社の現状として、営業現場の労働問題に本社社員が関与しないということは、ここで言及せねばならないことである。というのも、このように本社へ情報を上げないこと自体が、パート社員の外部通報を生じさせていたとも言えるからである。

そもそも、なぜ本社は現場の労働問題に関与しないのだろうか。このことに対して、N1 氏は、本社が「全社的に対応すればコストは 300 億円、

現場だけで対応すればコストは 3 億円になるから」と言及した。つまり、仮に今回のパート社員の外部通報のように、ある営業所で労働問題が生じたとする。その場合、本社が全社的に対応するとなると、全国各地に散在する約 6,000 箇所の営業所で労働環境の改善策が取られることになる。その場合の総額が、一箇所の営業現場で対応することに比べると、約 100 倍になるということだった。本社は、コスト削減のために、労働問題の責任を現場に押し付け、営業所長や支店長に対応させていたのである。ただし、このことは、なぜパート社員が外部通報しなければならない状況に至ったのかについて、直接的な理由にはならない。なぜなら、パート社員の外部通報は、営業所長や支店長の昇進目的の権力関係によって生み出されていたからである。

7-2-2. 昇進目的の権力関係

パート社員は、なぜ外部通報せざるを得なかったのか。その背景には、A 社の営業計画と人事制度が関係している。A 社では、(具体的な数値を挙げることはできないが)、本社から支店へ、支店から営業所へ、達成困難な営業計画が伝達される。ただし、先述したように、本社は基本的に支店以下に権限委譲しているため、計画実行の実権を握るのは支店長になる。支店長は、支店が管轄する営業所に対して、営業計画の実施を徹底させる。その指令を受ける営業所長もまた、パート社員を含む社員やアルバイトなどを管理し、計画達成に挑むことになる。

ただし、ここで重要になるのが、A 社では営業計画と人事評価が結びついていることである。つまり、計画達成ができたか否かによって、支店長や営業所長の人事評価が変わってくる。さらに、N1 氏によれば、「降格しない不文律がある」という。どういうことかと言えば、営業計画と人事評価は結びついているものの、営業計画を達成すれば人事評価でプラス評価を得られるが、営業計画を達成しなくとも人事評価でマイナス評価を受けることはない。そのため、支店長や営業所長は、自らの昇進機会を得るために達成困難な営業計画に挑戦し、社員やアルバイトを労働強化していたのである。つまり、パート社員の外部通報は、昇進を目論む営業所長に

よって労働強化された結果、生じていたことだったのである。このことをN1氏は、以下のように言及する。

「そもそも、達成困難な営業計画に支店や営業所が反発しないのは、達成困難な営業計画について、営業所長が達成すればプラス評価されるが、達成しなくとも人事評価でマイナス評価にならないためです。（中略）古くからうちの会社に残っている、降格しない不文律があるのです」（N1氏）

さらに、N1氏は、A社の昇進構造を「カイシャ天皇制」と呼ぶ。カイシャ天皇制では、本社が「象徴」的な存在として君臨する。象徴的とは、何らかの強力な権利をもつのではなく、あくまでA社を代表するような象徴として存在することを示している。もちろん、本社は営業計画の策定や人事制度の運営、そして経営戦略の策定など、様々な業務を実施する。しかし、それらの業務を実際に担うのは、支店以下になる。そのため、特に営業計画に限って言えば、その「実権」を握るのは、支店になる。先述したように、支店では、達成困難な営業計画を細分化して、営業所に伝達する役割を担う。どこの営業所にどれだけの営業計画を割り振るのか。その部分に、支店長の力量が問われることになる。営業所では、支店から伝達された営業計画が実施される。そのため、営業所長は、営業所の人員を「統括」する役割を担う。統括役の営業所長は、パート社員を含む社員やアルバイトとともに営業計画の達成を目指す。そのため、社員やアルバイトは、基本的に営業所長の指示に「従属」することになる。

支店長や営業所長は、このようなカイシャ天皇制を通じて昇進目的に営業計画を実行する。そのため、彼らの命令を実行しなければならない、パート社員を含む社員やアルバイトは、社内で内部通報することができず、結果として労基署に外部通報せざるを得なかったのである。以上より、昇進目的の権力関係（本社-支店-営業所-現場社員がそれぞれ象徴-実権-統括-従属に組み込まれる関係）を通じて、パート社員の外部通報が行われていたと結論付けられる。

7-3. 外部通報の揉み消しに関わる権力関係

7-3-1. 外部通報の揉み消し

ところが、これまで確認してきたパート社員の外部通報は、昇進目的の権力関係を組み替えるほど、効力をもつものではなかった。というのも、労基署監督官から支店長へ連絡があった際、支店長は「日雇い労働者をパート社員にするなどして安定した体制を目指しているが、現在のところ人材がない」として、外部通報を無効にしていたからである。つまり、パート社員が労基署に外部通報を行ったからと言って、A社で何らかの抜本的な見直しが行われているわけではなかったのである。

もちろん、読者の中には労基署監督官の指導が入るのではないかと考える者もいることだろう。しかし、監督官もまた、「パート社員が会社を糾してくれると思っている節があるがそれは違うと思う。あくまで変えていくのは会社と（パート社員）本人」と言及していたからである。つまり、支店長も監督官も、パート社員の外部通報が生じてしまう問題点（筆者の言葉で言えば、「昇進目的の権力関係」）を見直そうとはしていなかったのである。

7-3-2. 降格防止目的の権力関係

なぜ、少なくとも支店長は、パート社員の外部通報を無効にしなればならなかったのだろうか。というのも、傍から見れば、パート社員の外部通報は労働環境を改善する上で重要な現場社員の意見でもあり、この機会を活用して少なくとも当該営業所だけでも環境改善がなされて然るべきとも考えられるからである。そうすれば、外部通報がなされる機会もなくなるはずだし、同じことが繰り返されなくても済むとも言えるからである。

しかし、パート社員の外部通報が無効にされたのは、実は労働環境が改善されるか否かとは別のところに理由があった。支店長の降格防止である。先述したように、A社では、営業計画の達成が、支店長や営業所長の昇進に対して「プラス評価」となり、仮に営業計画を達成できなくても「マイナス評価」にはならない。それ故に、通常では、支店長や営業所長が降格

することはほとんどない。しかし、不正事案が生じた場合（例えば、N1氏によれば、セクハラ、パワハラ、金銭不正、交通事故隠し等の労働基準法（以下、労基法）違反に該当する労働環境があった場合）、支店長や営業所長は降格する。つまり、支店長が外部通報を無効にしたのは、その対応時に労基法違反に該当する労働問題を発見する機会を無くすためであり、それによって降格する危険性を無くすためであった。支店長は、降格しないために、「現在のところ人材がない」と労働問題であることを認めなかったのであり、一旦認めてしまえば自らが降格する危険性を生んでしまうことに繋がるのであった。このことをN1氏は、次のようなサイクルとして語っている。

「（支店長や営業所長が）問題に対して誠実に対応するということは、自分の管理能力に問題があるということを自認しているということです。つまり、自分が無能であることを社内で宣言しているようなものなのです。ですので、自分のメンツを汚したくない人間は、可能な限り自分で対応しようとして頑張るといったことがあるのです」（N1氏；括弧内筆者）

以上、本章では、運輸会社へのインフォーマル調査を確認してきた。この調査を通じて分かったことを端的にまとめるなら、次のようになる。まず、研究者は、フォーマル・アクセスに失敗しながらも、インフォーマル調査を実施する。その際に、フォーマル・アクセスが失敗してインフォーマル調査が可能になったのは、N1氏が企業の窓口としてフォーマル調査を断らざるを得なかったからであり、一人の人間としてA社に批判的であったN1氏はインフォーマル調査に協力可能だからであった。インフォーマル調査では、パート社員の外部通報（問題化）が、A社で無効にされていたこと（周縁化）が分かった。そもそも、パート社員の問題化を生み出していたのは、単に労働環境が悪いといったことではなく、彼らに指示を与える支店長や営業所長が自らの昇進目的にパート社員を含む社員やアルバイトを酷使しているためであった。支店長や営業所長は、それらの現場社員を利用して、自らの昇進機会を狙っていたのである。さらに、パー

ト社員の外部通報が無効にされたのは、支店長が降格防止目的で権力的に振る舞っていたからであった。A社では、通常、営業計画を達成しなくとも降格はない。しかし、自らが管理する支店や営業所で不正事案が生じれば、降格する危険性がある。そのため、支店長は、自らが降格する危険性を無くすために、外部通報それ自体に対応しなかったのである。

第8章 製造会社へのフォーマル調査

本章の目的は、製造会社へのフォーマル調査を報告することにある。本章では、まず私が人事部社員 N3 氏やその上司の N4 氏に出会い、大手製造会社 B 社へフォーマル・アクセスを試みたことに言及する(8-1)。B 社へフォーマル調査を試みていた私は、組織不祥事研究という調査ラベルを変更しながらも、フォーマル調査を実施することになる。それを契機として二次資料の収集を開始した私は、B 社の子会社従業員が同僚の試験不実施を外部通報した事案を知る。なぜ、子会社従業員は外部通報せざるを得なくなったのか。その外部通報を生じさせた権力関係を読み解こうとしていた私は、経営陣が子会社を別会社に事業譲渡したり、本社社員が再発防止策を権力的に行っていることを知った(8-2)。子会社従業員の外部通報を生み出した権力関係を読み解くことができなかつた私は、結果的に外部通報を無効にしようとする権力関係を読み解くことになったのだ。さらに、グループ・インタビューを行った際に営業社員は再発防止策がなかなか浸透しにくいことを不安に感じるという声なき声を伝えた(8-3)。そこには、営業社員が抱えるジレンマがあったのである。

8-1. フォーマル・アクセスの成功

8-1-1. 人事担当者との出会い

まず、フォーマル・アクセスに成功した経緯を述べておこう。リサーチ・サイトを探していた私は、たまたま B 社に勤務する人事部社員の N3 氏と出会った。私は、組織不祥事のポリティカルな側面を描き出すという研究関心を誤解されないか不安に感じたが、可能な限り自分の研究内容を説明していった。その際、彼は、思いがけない返答をすることになる。N3 氏曰く、彼の勤務先である B 社では、私の研究関心に近い事案が生じているとのことだった。私は、驚きつつも、自分の意見を N3 氏に率直に語っていった。彼は概ね私の意見を受け入れている様子であったため、われわれは製造会社への調査を検討していた。この機会を千載一遇の調査機会と考えた私は、B 社へのフォーマル調査を決意したのである。

フォーマル調査を実施するにあたり、まず N3 氏から依頼されたのは、調査趣意書の作成であった。一週間以内に調査趣意書を完成させた私は、N3 氏にメールで調査趣意書を送付した。程なくして、N3 氏から返信が来た。調査が順調に進むと考えていた私は、メールの返信も前向きなものと予期していた。しかし、メールには、この調査趣意書では、調査対象者が「構えて」しまい調査できそうにないこと、「組織不祥事研究」という調査ラベルを変更する必要があると書き綴られていた。私は、思わず戸惑った。いかなる調査ラベルへ変更しようとも、それは私の研究関心から外れてしまうと危機感をもったからである。実際に彼は、私に対して、「コーポレート・ガバナンス研究」という調査ラベルが良いと提案していた。正直なところ、この時点では、「コーポレート・ガバナンス研究」という調査ラベルは的はずれだとしか考えられなかった。何より、「コーポレート・ガバナンス研究」では、私が望む調査ができないと考えていたからである。

だが、幾度か彼とメールするうちに、彼がなぜ「コーポレート・ガバナンス研究」を提案してきたかが分かってきた。そのきっかけは、彼が「B社のホームページを参照して欲しい」と言及したことにある。彼の言う通りにホームページを参照すると、そこには B 社が全社的に行う、コーポレート・ガバナンスの取り組みが詳しく説明されていたのだった。そこから私は、彼が一方的にでも調査ラベルを変更させることで、調査可能性を拡大しようとしていたことに気づいたのである。ここで注意されたいのは、彼があくまでも私の研究関心を保ちつつ、調査ラベルを変更させようとしていたことである。実際に、彼自身は「研究を世に出すべきだ」と常々語っていたし、私の研究関心までも変更させようという気はなかったのだった。むしろ、彼のアドバイス通りに調査ラベルを変更することで、私は B 社で様々な人物にインタビューを行う機会を得られた。そのことが分かったとき、私は、彼に対する申し訳なさでいっぱいになったのである。

とはいえ、N3 氏はフォーマル調査に関する権限をもってはいなかった。そこで頼りにしたのが、N3 氏の上司で、人事担当者であった N4 氏である。N4 氏は、B 社内の人脈に長ける人物であった。N3 氏と私は、人脈のある N4 氏に面会を行ってもらい、どのような人物にインタビューできる

かのアドバイスを求めたのである。その際、中心的にアドバイスを受けたのは、インタビューのやり方や学術論文（本論文）の書き方だった。N4氏は、組織不祥事の内実を暴露するような聞き方や書き方ではなく、企業の信頼回復に向けた取り組みを焦点化すべきとアドバイスしてくれた。もちろん、それはインフォーマントの語りに依存する部分もあるが、この時点では「プラスの部分」に光を当てるようにアドバイスを受けたのだった。

N4氏：それで今、うちの会社は、マイナスになっている状態からプラスに転じている、いい状態なので。そこを打ち消すような聞き方や書き方をしてしまうと、プラスの部分がどうしても出てこないのよね。そうじゃなくて、このプラスの部分をさらに伸ばしていきますという感じにすれば、相手も話しやすいと思う。

N3氏：何か、本質を暴くみたいなスタンスだと、誰も何も話さなくなりますものね。

(中略)

N4氏：人間って一度凹んでも回復していくきっかけになるのは、どういう部分にあるのかを考えてみてもいいと思う。そういう研究は少ないと思うし、面白いと思うから、是非やってみた方がいいと思うよ。これがね、いい方向に向けて論文を書くのか、落ちている企業には「これだ、こういう問題があったのだ」という風に論文を書くのかで、全然違うと思うしね。そういう風を書いてしまうと、つまらない論文になるよね。

N3氏：そういう風を書いてしまうと、朝日新聞とか日経新聞が書くようなものになってしまうし、中原くんの本意ではないよね。

N4氏：そういう論文を見ると、人間って変わると思うから。僕も今の会

社にいて、少し発言を控えようとか、そういう雰囲気があると思っている。だから、そういう部分に光を当ててくれた方がいいと思うから、僕も今回の調査を受けている部分もあるからね。

このように決して否定的な内容を書いてはならないとアドバイスを受けた私は、いよいよ B 社社員にインタビューする機会を得た。しかし、インタビューをする際には、あくまで「プラスの部分」に光を当てる調査ラベルを設定する必要があった。この時点で、私は再度調査ラベルを変更する必要性を感じていた。それが、「企業の信頼回復に関する調査」である。

2ヶ月後、「企業の信頼回復に関する調査」に関する調査趣意書を作成した私は、N3氏とN4氏とともに、調査計画を練ることにした。その際重要になったのが、どのような人物に、何についての話を聞くかであった。この問いに対して、私は妙案を思いついた。より多くのインフォーマントにインタビューを実施すべく、権限をもつ上位層へのインタビューを始めに実施したいということを両氏に伝えたのである。上位層へインタビューが既に行われているという既成事実さえあれば、他のインフォーマントを説得できる（安心させられる）と考えたからである。N3氏とN4氏を説得した私は、製造安全本部長のN5氏、内部統制部長のN6氏、問題対策室長のN7氏の流れで、順にインタビューすることを計画した。彼らの語りから読み解くべきは、彼らが外部通報に対する再発防止策を徹底していたことである（8-2-2）。そして、その上位層に対するインタビューが行われていることを既成事実化した上で、私は現場レベルのグループ・インタビューを行うことにした。ところが、結果的にグループ・インタビューを行った私は、営業社員から思いがけない語りを受けることになる。グループ・インタビューに参加した営業社員は、本社の再発防止策が取り組まれている一方で、営業現場では再発防止策がなかなか浸透しにくい現状を伝えた（8-3-1）。なぜ、営業社員は、そのことをグループ・インタビューで伝えなければならなかったのか。そのことを考えていた私は、日常業務で忙殺される営業社員が自らの状況を変えようとするなかでジレンマを抱えていたことを知ることになる（8-3-2）。

8-1-2. 子会社従業員による外部通報

ここまで言及してきたように、私のフォーマル調査は、調査ラベルの変更を通じて実施可能となった。ただし、「企業の信頼回復に関する調査」では、組織不祥事のポリティカルな側面を描き出すことが困難だった。なぜなら、この調査ラベルで実施されるインタビューでは、そもそもどのような当事者の活動があったのか、あるいはその活動がなされる権力関係とはどのようなものだったかを、インフォーマントから聞き出すことが困難だったからである。つまり、どのような活動がなされたのかは、一次データを通じて読み取れなくなっていた。そのため、フォーマル調査と並行して二次資料を収集していた私は、N3氏が初対面の際に言及していた事案を調べることにした。公刊済み調査報告書や新聞記事を収集することで、N3氏が言及していた「私の研究関心に近い事案」を調べていったのである。その結果、私は、以下の外部通報事案を知ることとなった。

ここではまず、B社でなされた外部通報がどのような経緯でなされたかを調査報告書を用いて説明したい。2010年9月、B社の子会社工場で、ある試験担当者が通常行うべき製造試験を実施していないとする内部通報がなされた。内部通報を実施したのは、この試験担当者の同僚たる従業員であった。この内部通報に対して、B社本社は、社内調査を実施するに至った。ところが、社内調査では、試験を実施していない根拠が見つからなかった。そして、何より試験担当者もまた試験不実施を否定したのであった。この調査結果から、B社本社は「製造試験は実施されていた」と判断するに至り、内部通報を行った従業員にそのことを説明したのであった。

だが、12月頃になり、本社社員は、一部の報道機関が子会社に勤務する従業員宅³²に訪問取材を行っていることを知る。子会社に勤務する一部の従業員が社内調査の結果に納得しておらず、報道機関の訪問取材に答えていたのであった（なお、その当時に書かれた某新聞社の朝刊記事では、その当時の子会社工場で「告発とかしないように。会社が無くなったら困

³² ただし、報道機関が訪問取材を行った従業員が、内部通報を行った従業員か、または疑いをかけられた試験担当者であったかは調査報告書に明記されていない。

る」といった声があったことが記載されている)。そこで、本社は、弁護士から構成される、社内調査検証チームを組織し、社内調査が実際に妥当かどうかを検証させたのであった。その結果、検証チームは、「社内調査の結果を肯定できない」とし、実際に試験担当者へ聞き取りを行った結果、試験担当者自身が製造試験の不実施を認めるに至った。以上が、調査報告書に記載されている、当事案の概要である。その後、当局が立ち入り調査を実施したことから、様々な報道機関がこの事案を報道していった。

調査報告書から分かることは、検証チームを構成する契機となったのが、社内調査の結果に納得しなかった子会社従業員が、その不満を報道機関に吐露したことである。仮に、子会社従業員が「告発とかしないように。会社が無くなったら困る」といった、問題を隠そうとする声に従っていれば、報道機関の訪問取材に答えることもなかっただろうし、それを知った本社が検証チームを構成することもなかったからである。もちろん、新聞記事に書かれた情報が正確かどうかは定かではないが、それを差し引いても子会社従業員が訪問取材に応答したこと（外部通報したこと）で、本社により検証チームが生まれ、社内調査の結果が検証されたことは事実である。これらの外部通報が生み出された権力関係を読み解こうとした私は、当該子会社に勤務する従業員に対してインタビューを実施しようとした。実際に子会社に赴き、そこで働いている従業員が一体何を感じていたのかをインタビューで知ろうとしたのである。

ところが、そのインタビューを計画している矢先に、当該子会社は別会社に事業譲渡されたのであった。別会社に譲渡された結果、B社にはもはやインタビューを当該子会社に依頼する権限がなかったのだった。このような事情から、当該子会社へのインタビューは不可能となった（不可能と判断された）。子会社従業員の外部通報が生み出された権力関係を読み解くためのインタビューは、断念せざるを得なくなったのである。

だが、裏を返せば、外部通報を行った従業員や試験担当者が勤務する子会社が譲渡されたことは、外部通報を無効にしようとする本社の取り組みが行われたということでもあった。このことに気づいた私は、本社の取り組みを丹念に調べることにした。次節では、外部通報を無効にする権力関

係に注目し、譲渡を通じて子会社を切り離した経営陣の権力（8-2-1）や、外部通報への再発防止策を徹底する上位層の権力（8-2-2）に言及する。

8-2. 外部通報を無効にする権力関係

8-2-1. 子会社を切り離す経営陣の権力

前節で言及したように、この事案は様々な報道機関によって報道されていった。それにより、本社は譲渡前に当該子会社へ対応せざるを得なくなっていた。本社は、（1）製造試験の重要性を再確認するための教育体制の強化、（2）当該子会社の組織・体制の見直し（管理職の増員と交代、試験担当者の多能工化、人員確保と的確な人員配置）、（3）当該子会社での職場コミュニケーションの改善、（4）当該子会社を含む製造工場の人事交流など、具体的な取り組みを行っていった。ここで重要なことは、これらの取り組みがあくまで本社によって行われたということである。その内容は、調査報告書にも詳細に記されており、再発防止策の徹底と強化に務めなければならなかった背景を読み取ることができる。

しかし、上記の対応は、あくまで即時的なものに過ぎなかった。というのも、先述したように、当該子会社は最終的に別会社に譲渡されたからである。外部通報がなされた事案から3年が経過した2013年8月、B社の経営陣は、別会社であるC社とともに、当該子会社を譲渡する基本合意書を締結した。もともと、当該子会社では、効率的な生産システムを稼働させ、化学関連の製品や合成繊維関連の製品が製造されていた。その効率的な生産システムに着目したC社が、既存の工業用化学品の製造を行う事業との連携を行うべく、当該子会社の効率的な生産システムを自社に組み込むことを考えたのだった。

そのような背景もあり、2013年11月には、当該子会社の譲渡がB社とC社の間で最終合意される。具体的には、当該子会社の土地、建物、設備などの資産の他に、製造品の生産を受け継ぐことが明記されており、譲渡はB社が保有していた株式をC社が取得することで行われた。この頃に公刊された資料によれば、この譲渡は順風満帆に行われていたことが分

かる。以上の経緯から、最終合意を通じて、当該子会社は C 社の完全子会社化されることとなった。2014 年 4 月のことだった。

これらの経緯で重要なことは、譲渡手続きが取締役会の承認を経て行われていたという点である。つまり、もともと子会社従業員の外部通報に端を発した事案は、本社の即時的な対応よりも、譲渡を通じて没問題的な状況へと移り変わっていった。実際に、この譲渡を契機として、私が計画していた子会社従業員へのインタビューも行うことが出来なかった。その結果、私は、本社内部で行われている取り組みにフォーカスし、インタビューを実施することにした。そして、このことを N3 氏と N4 氏にも相談することにし、実際に実施していった。

8-2-2. 再発防止策を徹底する上位層の権力

本社の次なる課題は、外部通報への再発防止策を徹底することにあった。外部通報に対する再発防止策というのは、外部（通報）ではなく、内部で解決することを意味している。つまり、同様の事案が生じないように、社内で問題解決を図ろうとすることが求められたのである。

私は、ようやくこの段階で本社でのインタビューを開始した。先述したように、N3 氏や N4 氏とともに調査計画を練っていた私は、「企業の信頼回復に関する調査」としてインタビューを実施しようとしていた。どのような人物に、何を聞くのか。このような問題意識をもっていた私は、本社内部の人脈に長ける N4 氏にお願いし、上位層へのインタビューを実施することを相談した。それらのインタビューをまず実施した上で、現場レベルのグループ・インタビューを実行するに至ったのである。そこで、まずインタビューを実施したのが、製造安全本部長の N5 氏であった。

N5 氏が統括する製造安全本部とは、「研究、開発、製造、販売、顧客相談という製造品のライフサイクルのなかで、製造品の有効性、品質、安全性を保つ管理責任を担う部署」（B 社の企業レポートより）である。それぞれのライフサイクルでは、製造物責任法で規定された基準を遵守せねばならず、それらの基準が各ライフサイクルで満たされているかどうかを当該本部が確認することになっていた。しかし、再発防止策として実行さ

れるべきは、N5氏のような上位層が考えていることを現場に伝達することであった。このような考えをもったN5氏は、人事部が企画する現場ミーティングと呼ばれる対話集会に登壇し、いかにコミュニケーションが重要かを現場社員に伝えていったのである。というのも、N5氏は、当該事案の原因が現場のコミュニケーション不足にあったと感じていた。

「そもそも、どうしてこういった問題が起きてしまったのかという経緯になるとですね。（中略）どうしてもうまく現場のコミュニケーションが出来ないなかで問題が生じてしまっていたということがあると思うのです。一人でやっていないで二人でやっていれば起きていない問題とか、この人が他の人に相談してれば起きていなかった問題とか、スタートは些細なことなのですよ。それが一人一人の思い違いとかすれ違いのようなものとして顕在化してきてしまった部分があるのです。」（N5氏）

このような問題意識をもっていたN5氏は、現在でもなお、自らの意見を現場社員へ伝える機会を積極的に設けている。それは何より、N5氏が、自ら働きかけることが重要と考えていたからであり、頻繁に実施するからこそ効果を発揮すると考えていたからである。このように、現場でのコミュニケーションの重要性は、製造安全本部長から現場社員へとトップ・ダウンで訴えかけられており、現場社員も改善活動を積極的に行っていた。

ただし、製造業界で最優先されるべきは、法令遵守だった。製造物責任法を筆頭として、様々な基準を満たしながら業務を行う必要がある製造業界では、いつ、どこで、いかなる業務を行う場合にも、法令遵守が必要不可欠となる。内部統制部を統括するN6氏は、再発防止策としてB社の法令遵守を徹底していた。その再発防止策の一つとして取り組んだのが、「プロダクト・デイ」である。「プロダクト・デイ」とは、当局から業務停止命令と業務改善命令を受けた日を忘れないために、N6氏が全社員に対して製造物責任法を再確認する日として位置づけた取り組みである。毎年4月に行われる「プロダクト・デイ」にてN6氏は、外部講師を招聘した研修を実施したり、社員にコンプライアンス・ガイドブックを読ませて署名

させることなどを実施していた。署名させるのは、当局の立ち入り調査などが行われた場合に、「証跡を残す」ためであった。「プロダクト・デイ」が行われる4月は、全社員が社内イントラを開くと製造物責任法が表示されるようになっており、それを確認できなければ業務が開始できないようになっていた。

「今年の『プロダクト・デイ』も4月にあって、ここで社長のメッセージをもらったり、あるいはコンプライアンスに関する外部の先生などに来て頂いてお話を聞くことになっています。それとコンプライアンス・ガイドブックを一読してもらって、社員には署名してもらうということをやりました。証跡を残すようにしているのですよね。また、4月以降（の約2週間）は社内イントラに入ると製造物責任法が最初に出るようになっていて、それを『確認しました』というボタンを押さないと先には進めない、といった取り組みも行っています。ボタンを押さないと、業務が出来ないような状況にはなっていますので、社内ネットを使う全社員が製造物責任法を確認するようになっていきます。」（N6氏）

さらに、N6氏が徹底する法令遵守の取り組みは、「プロダクト・デイ」だけではなかった。というのも、N6氏は、当該事案を契機として、社外ではなく社内で内部通報する制度（N6氏の言葉を借りれば「われわれのところに報告してもらおうライン」）を設けていた。これは、内部統制部を統括するN6氏が特に力を入れて設置した制度でもあった。

「（当該子会社を含めた）各工場でコンプライアンスが介入しているかどうかというのは分からなかったのです。（中略）なので、当局に言われたのは、通常の製造物責任法に関連する逸脱を報告するラインとは別に、コンプライアンス違反に係わる逸脱についてはわれわれのところに報告してもらおうラインを設けるということでした。そうすることで、実際にわれわれのところにも目に見えにくいコンプライアンス違反が報告される

ということになるので、各工場での取り組みが分かるようになりましたね。」（N6氏；括弧内筆者）

このように N6 氏は、法令遵守という必要不可欠な事項を徹底するために、トップ・ダウンで社員に対して働きかけを行っていたのである。

次に確認したいのが、問題対策室長 N7 氏の語りである。実は、B 社では、当該事案とは別に製造問題が生じていた。本論文の問題関心とは関連が薄いため詳しくは言及しないが、B 社ではこの問題が発生した後に問題対策室が設置され、その室長に任命されたのが N7 氏であった。事業譲渡された子会社とは別の工場であるが、N7 氏はその工場に赴き、そこで勤務する従業員に本社の意向を伝達する役割を担っていた。ここで重要なことは、N7 氏が本社と行き来する工場は、製造品が当局の未承認の状態であり、主力事業が再開していない状況にあった。そのような状況で工場に何らかのルールを徹底させる場合、従業員はルールを逸脱しないことと自分の頭で考えて行動することのジレンマを抱えてしまう。工場勤務の従業員に日頃からルールの重要性を伝達する N7 氏は、従業員のジレンマに言及する。

「もちろん、自分たちで考えて、自分たちでやっていける部分はあるのです。ただ、自分たちだけで考えると、ルールを逸脱してはいけなくて、そのジレンマもあったのです。それはね、先ほどお話したように、この工場は製品を作るためにパッと人を集めて作った会社なので、自分でやっていい範囲とこれはやってはいけない範囲の一線が分からないのだと思うし、実際に少し迷っていきそうな部分もあります。多分、何十年もやっている工場であれば、それが組織に根付いていると思うのですがね。こういう言い方が正しいかは分かりませんが、基本が出来ているとか、そういう風土が根付いているとか、これは自分たちでやっていいということがなかなか難しそうですね。」（N6氏）

ここまで、再発防止策に取り組む上位層 N5 氏、N6 氏、N7 氏の語りを取り上げた。N5 氏は、製造安全本部長の立場からトップ・ダウンでコミ

コミュニケーションの重要性を現場社員に訴えかけていた。N6氏も、内部統制部長の立場から「プロダクト・デイ」の取り組みとして全社員のコンプライアンス意識を高めることに務めていた。そして、N7氏は、問題対策室長の立場から子会社工場の従業員にルールの逸脱を防ぐよう働きかけていたのであった。

何より、こうした取り組みは、それぞれの役職だからこそ可能になる取り組みであった。というのも、例えば、現場社員にコミュニケーションの重要性を訴えかけたり、全社員のコンプライアンス意識を高めることは、N5氏やN6氏がそれぞれの役職に就いているからこそ可能になる。また、N7氏も、問題対策室長という役職に就くN7氏だからこそ、子会社工場の従業員に対して、ルールから逸脱しないことの大切さを説明できたのである。以上の発見事実が、インタビューから得られた。

だが、それぞれの取り組みは、どうしても権力的な働きかけにならざるを得なかった。なぜ、このようなことを改めて言及するかと言えば、上位層の人々自身がそれを自覚的に捉えていたからである。例えば、製造安全本部長のN5氏は、現場ミーティングが少しばかり「マンネリ化」(N5氏の語りより)してしまっているのではないかという自覚をもっていた。少なからず継続して行う現場ミーティングでは、確かに現場社員のコミュニケーションを促進していたものの、毎年行う必要のある現場ミーティングでは、その形式を抜本的に変更しにくかったからである。次節では、再発防止策について現場レベルのグループ・インタビューに言及する。

8-3. 再発防止策に対する営業社員の声なき声

8-3-1. 営業社員が感じていた現場での不安

始めに言及しておきたいのは、現場社員を対象に行われたグループ・インタビューで再発防止策の取り組みが浸透していないことを不安に感じた営業社員がいたことである。B社では、一方で上位層が再発防止策の取り組みを実施していたものの、他方で(少なくとも営業)現場ではそれが根付いていないのではないかという不安があった。このことはグループ・

インタビューへの参加者も初めて知ることだった。これにより、参加者は、再発防止策が浸透しているかを再検討することとなった。

ここで、グループ・インタビューの概要を述べておきたい。このインタビューは、私が N3 氏と N4 氏に協力してもらい、現場社員を対象として実施したインタビューである。このグループ・インタビューには、私を含めた 3 名の他に、事業戦略に携わっている人物 2 名（N8 氏と N9 氏）、営業に携わっている人物（N10 氏と N11 氏）2 名の計 7 名が参加した。なお、営業の 2 名とは、元営業担当であった N3 氏の同期（N10 氏）と N3 氏の後輩（N11 氏）だった。以下では、特に営業現場で感じる不安に言及していた、N10 氏と N11 氏の語りを中心に取り上げながら、それらを確認してみたい。

まず、グループ・インタビューで私が質問したのは、営業社員が業務停止後にどのような仕事の変化を伴ったかである。本社勤務の上位層にインタビューを実施していた私にとって、本社から離れて仕事を行う営業社員がどのような考えをもっていたかが気になったからである。

筆者：今回の事案以降ですが、営業活動が厳しくなることはありましたか。

N10 氏：そうですね。そういう話は、最初から出ていますのでね。ただ、実際に現場に行くと、大きくは変わっていませんでしたね。というより、今回の問題は、営業のみんなが「自分たちには関係ない」って思っていたのですよ。だから、活動については、そんなに変わってはいない。ただ、取引先へ訪問禁止になったところもあったとは聞いていますので、そういうところの方の活動はかなり厳しくなったのではないかと思います。

この発言を聞いた際、私は少し違和感があった。というのも、例えば、戦略部門に所属する N8 氏が「問題を二度と起こさないために自分たちの行動を改めた」と語った一方で、N10 氏は「営業のみんなが『自分たちには関係ない』と思っていた」と語ったからである。

さらにインタビューを続けていくと、違和感が顕著なものとなった。というのも、例えば元々営業現場で働いていた N3 氏や N10 氏が言及しているように、少数の営業社員はなぜ製造工場に勤務していない自分たちが取引先に謝罪しなければならないのかと不満を感じていたからだ。こうした語りから、少なからず営業社員はその当時の事案に対してあまり良いイメージをもっていないことが分かった。

N3 氏：それで、営業の人からすると、「なんで、僕ら製造に携わっているわけでもないのに、取引先に謝罪したり怒られたりせなあかんねん」ってなると。そういう構図はありましたよね。まあ、営業の方は面と向かっては言わないですけど、そういう気持ちは少なからずあったのではないですかね。

N10 氏：確かに、そうですね。

そして、私の違和感が確信に変わったのは、次のような対話であった。先述したように、法令遵守のために年に一度行われている「プロダクト・デイ」は、B 社に所属する全社員が参加するイベントとして企画されていた。しかし、営業社員は、営業活動に従事することが最優先課題となっており、外勤している場合が多かったのだった。

N3 氏：本社は、例えば「プロダクト・デイ」みたいに参加しやすいイベントがあるとは思いますが、営業ってみんな参加しているのかな。

N10 氏：いや、営業（現場）では、そもそも（イベント自体を）やっていなくて。みんな外勤している場合が多いかな。

さらに、コンプライアンス・ガイドブックの読み合わせや署名についても、「営業所長次第」（N10 氏）でやるかやらないかが決められていた。確かに、営業現場では営業活動に従事することが求められるため、時間的

余裕がない。しかし、営業現場では、「プロダクト・デイ」のようなイベントに参加しないことが当たり前のようにもなっているのだという。

また、本社が実施する研修に対して「興味がない人が多くなってしまっている」と言及した N11 氏は、N5 氏が人事部と共同で実施していた現場ミーティングにも営業社員で参加する人は稀有であるとした。

N11 氏：（本社が実施する）研修などに興味がない人は、全く興味がない状態ですからね。それは不安としてあります。

筆者：あまり関心がない方が多いという状況ですか。

N11 氏：むしろ、関心がない方が普通という状況になっています。

（中略）

N11 氏：決して、（本社の取り組みに）出てはダメという雰囲気はないです。どちらかと言えば、若手がそういうのに行きたいと言えば、背中を押してくれる雰囲気はあります。ただ、言わないし、あることすら知らないなので、みんなが行け行けという雰囲気を作らないのですよね。

筆者：出られる方というのは、出られない方のご意見をお聞きしたりされるのですかね。やっぱり、出られる方というのが率先して本社の取り組みに関心をもたれていると思うので。出られない方のご意見をお聞きして、それを反映されているのではないかと思うのですが、いかがでしょうか。

N11 氏：どうですかね。別に出ないことが悪いわけではないし、出ないことが当たり前になってきているので、あまりないですね。（中略）現場ミーティングにも行く機会が少ないです。

ここまで確認してきたように、少なくとも営業現場では、N5氏が実施していた現場ミーティングやN6氏が実施していた「プロダクト・デイ」といった、本社が実施する再発防止策に関心が少ないことが分かった。もちろん、N11氏のように現役の営業社員で多忙ながら参加する人もいる。ただし、N11氏が感じていたように、営業現場ではやはりどこかで自分たちには関係の薄い問題であるといった認識や多忙なあまり参加できないといった状況が見受けられた。一方で本社では再発防止策に対して熱が入れられていたのに対して、他方で営業現場ではやや冷めてしまった社員もいるということが分かったのである。

しかし、これは即時的に解決できる問題ではない。なぜなら、毎年、本社の取り組みに合わせて営業活動を一日でも停止させた場合には、全国各地に点在する営業現場の一日の総売上を断念せざるを得ないからである。より端的に言えば、起こるかどうかわからない不正事案を防止する取り組みのために、一日の総売上を断念するのが合理的な選択とは言えないのである。これはあくまで私の推論に過ぎないが、ここで仮に計算してみよう。B社のある営業部が一日に1,000万円の売上を計上するとして、数多ある営業部が営業活動を停止させることは、数億円はおろか数十億円の売上げを断念せざるを得ない。仮にも、このことが考えられるため、営業部へ営業活動をさせながら毎年のように再発防止策を徹底させることは至難の業だったのである。もちろん、営業社員が再発防止策に参加しないことを肯定するわけではない。だが、このように考えられた結果、グループ・インタビューに参加した私は、難問を抱えている感覚に陥ったのだった。

8-3-2. 当該事案を契機とした営業社員のジレンマ

この難問を解きほぐすためには、営業現場の状況に注目する必要がある。当該事案が発生した2011年以降、B社の営業利益は下降傾向であった。その原因には、当該事案も然ることながら、国内の競争環境の激化があったとされている。特に、国内で工業用に用いられる製造品の事業（以下、国内工業用製造品事業）が伸び悩みを見せ、その回復の担い手となってい

たのが何より営業社員であった。私が B 社への調査を行った頃も状況は変わらず、国内工業用製造品事業の拡大が営業現場の必須課題となっていた。

このような状況に対して、営業担当者は、その当時の営業本部長に「営業力の強化」を求められていた。具体的には、それまでとは異なる、取引先へのプロモーションが求められ、単に製造品の情報提供を行うだけではなく、製造品の企業特種的な用途が提案可能な「提案型情報提供」のスキルが求められていた。ただし、これはあくまでも営業担当者に求められた一つのスキルに過ぎなかった。N11氏によれば、取引先へ製造品を販売する場合にでも、以前にも増して、他社製品と何がどのように優れているかを説明しなければならなくなっていたという。しかし、ただでさえ日常業務に追われる取引先にしてみれば、営業担当者と長い面談時間を取るほど暇ではなかった。そのため、営業担当者は、取引先に対して自社製品の優れた点を短時間で説明するスキルが求められていたのである。

ここで改めて振り返ってみると、営業社員は単に再発防止策の取り組みに参加していなかったのではなく、営業活動に従事せざるを得ない状況とのジレンマを抱えていたとも読み取れる。より端的に言えば、取り組みに参加したい営業担当者も少なからずいたのかもしれないが、営業現場ではそれ以上に営業活動に従事する必要があった。だからこそ、「別に出ないことが悪いわけではないし、出ないことが当たり前になってきている」

(N11氏)のだった。これは、何も営業社員が悪いのでもないし、その営業現場を統括する営業本部長が悪いわけでもない。まして、再発防止策の取り組みを行っていた上位層が悪いわけでもない。しかし、少なからず営業社員が抱えていたジレンマから読み解けば、これは本社と営業現場に介在する構造的問題とも呼べるのである。この営業社員による声なき声を聞いた際に私は、B社に対して継続的なフィールドワークを行うことが必要だと感じた。そのフィールドワークを通じて、N3氏やN4氏といった人事担当者とともに組織変革を行う必要性を感じたのであった。

以上、本章では、製造会社へのフォーマル調査を確認してきた。この調査を通じて分かったことを端的にまとめるなら、次のようになる。まず、研究者は、調査ラベルの変更を通じてフォーマル・アクセスに成功するこ

ととなった。その際に、研究者は製造試験の不実施が外部通報された事案を知る事となった（問題化 1）。それを契機として、経営陣は子会社工場を別会社に譲渡していたことも分かった（周縁化 1）。さらに、本社内部では、再発防止策が行われていた（周縁化 2）。現場ミーティングや「プロダクト・デイ」といった本社内部の（あるいは現場社員との交流による）取り組みであった。しかし、本社では再発防止策の取り組みが行われている一方で、営業現場では必ずしもそれらが浸透していない状況も分かっていた。再発防止策が浸透しにくいことを不安に感じていた営業社員がいたのだ（問題化 2）。その際、私は、再発防止策が浸透しにくいことを何らかの主体（上位層や営業社員など）の責任に帰属することをせず、構造的問題と呼んだ。この問題を解決するためには、B社との継続的な関わりが必要となるが、それは研究者と当事者の（継続的）対話を通じて取組みられるべきだと言及できるだろう。もちろん、単に時間をかければよいというものでもない。しかし、この問題は、研究者とは一体誰なのかを問い直す重要な問題であったことを付言しておきたい。次章では、2つの調査を比較し、考察を行う。

第9章 考察

本章の目的は、第7章と第8章で言及した調査を比較しながら、組織不祥事を生成する研究者の関わり方を考察することである。本論文では、まずインフォーマル調査とフォーマル調査を振り返りながら、両調査を比較する。その際、フォーマル・アクセスの成否、問題化と周縁化、問題化と周縁化を生み出す権力関係という3つの軸を設けて、それぞれの調査比較を行う。なお、第6章で言及したように、それぞれの調査を通じて問題化と周縁化を見なす研究者の判断それ自体が、組織不祥事の生成に関わることを意味している。そして、問題化を生み出す権力関係やそれを周縁化させようとする権力関係を読み解くことが研究者には求められる。

第一に、フォーマル・アクセスの成否についてである。運輸会社へのフォーマル・アクセスは、インフォーマントのN1氏による検討後に断られた。しかし、フォーマル・アクセスは断られたが、インフォーマル調査が可能となった。他方で、製造会社へのフォーマル・アクセスは成功した。ただ、その際に調査ラベルを変更する必要があった。そのため、フォーマル調査の際には、組織不祥事研究の研究関心をいったん脇に置いた上で、インタビュー調査を行うことが求められたのである。調査ラベルの変更から分かることは、「組織不祥事研究」というラベルがフォーマルには受け入れられにくいことであり、この点で福原・蔡（2011）と同様の結果となった。ただし、調査ラベルを変更しさえすれば、フォーマル調査が可能になったことは、既存研究に対する、本論文独自の発見事実とも言えよう。

第二に、問題化と周縁化についてである。運輸会社へのインフォーマル調査では、ある営業所に勤務するパート社員によって外部通報が行われていた。研究者たる私は、この活動を問題化と見なすことになった。ただし、その際に私は、その問題化を打ち消すような活動を知ることとなり、それを周縁化と見なすことになった。その周縁化こそ、支店長による外部通報の揉み消しであった。支店長は、降格防止のために、パート社員の外部通報を無効にしようとしていたのであった。他方で、製造会社へのフォーマル調査では、インフォーマル調査とは異なる問題化と周縁化を見なすことになった。まず、子会社工場の従業員は、製造試験の不実施を報道機関へ

外部通報した。これを問題化 1 と見なす。ところが、この問題化 1 に対しては、経営陣が従業員の勤務する子会社工場を別会社に譲渡していたことが分かった。これが問題化 1 に対する周縁化 1 と見なすことができる。さらに、当該事案を契機に、本社内部でも再発防止策が徹底された。これを当事者の活動を打ち消す取り組みとして位置づけるなら、周縁化 2 と見なすことができる。だが、再発防止策が浸透しにくいことを伝える営業社員の声なき声が、周縁化 2 に対する問題化 2 となった。以上、両調査を比較すると、インフォーマル調査では問題化→周縁化というプロセスがあったのに対して、フォーマル調査では問題化 1→周縁化 1、周縁化 2→問題化 2 というプロセスが対応することになった。ただし、インフォーマル調査の問題化→周縁化や、フォーマル調査の問題化 1→周縁化 1 が組織不祥事として生成されなかったかと言えそうではない。むしろ、企業側の社員がいかなる取り組みを行ったとしても、それを問題化と見なす研究者がいるからこそ、本論文のように組織不祥事（の次なる契機）として生成されるからである。本論文がそうであったように、研究者には通常の取り組みでは打ち消されてしまう活動を問題化と見なすことで組織不祥事を生成する役割が求められている。

第三に、問題化と周縁化を生み出す権力関係である。インフォーマル調査では、パート社員の外部通報（問題化）を生み出していたのが、彼らが昇進目的にパート社員を含む社員やアルバイトを酷使しているためであった。つまり、昇進目的の権力関係が働いた結果において、パート社員の外部通報が行われていたのである。さらに、支店長によってパート社員の外部通報が無効にされたのは（周縁化）、自らが降格するのを防ぐ目的で権力的に振る舞っていたからであった。先述したように、A 社では、営業計画を達成しなくとも降格はなかった。ただし、自らが管理する支店や営業所で不正事案が生じれば、降格する危険性が生じてしまう。そのため、支店長は、自らが降格する危険性を無くすために、外部通報を無効にしようとしていたのである。

他方で、フォーマル調査はどうだろうか。ここで重要なことは、子会社従業員が外部通報したこと（問題化 1）については、それを生み出した権

力関係を読み解くことができなかつたということである。というのも、当該子会社を調査しようと思った時点では、既に当該子会社が別会社へ譲渡されていたからである。ただし、それはとどのつまり、経営陣が外部通報へ対応しようとして当該子会社を切り離したこと（周縁化 1）と同義であった。つまり、経営陣は、取締役会の承認を踏まえるという正式な手続きを経て、子会社を譲渡していたのだ。さらに、当該事案を契機として、本社でも再発防止策が徹底されることとなった（周縁化 2）。これがどのような権力関係の下で行われたのかと言え、製造安全本部長や内部統制部長（あるいは問題対策室長）など、上位層が行っていた。例えば、現場ミーティングやプロダクト・デイなどの取り組みである。ただし、役職を通じて再発防止策が行われる以上、それらの取り組みは彼ら自身も自覚するような権力的な働きかけにならざるを得なかつた。さらに、この再発防止策に対しては、それがなかなか浸透しにくいことを伝える営業社員の声なき声を生むこととなった（問題化 2）。しかし、これは再発防止策を徹底する上位層や再発防止策の取り組みに参加できない営業社員に責任を押し付けることはできない。というのも、例えば営業社員をとってみても、彼らは営業活動を行うという使命を課せられていたからである。そう考えた場合には、これは誰かに責任があるというよりも構造的な問題だった。

ここまでの調査比較をまとめると、表 9-1 になる。両調査を考察する上で最も重要なことは、研究者たる私が調査を行わなければ、これらを組織不祥事として生成することができなかつたことである。たとえ、両事例で外部通報が行われたとしても、それが問題化されたものとして見なされなければ、組織不祥事として生成されない。しかし、そうではない。むしろ、少なくとも企業をよりよくするために行われた活動（外部通報や声なき声）を問題化として捉えることで、そのような声を上げる人々がなぜ活動しなればならなかつたのか、あるいはその活動を生んだ権力関係がいかなるものであつたのかを批判的に捉えることができる。それこそ、研究者が構築過程のメンバーとして関わる意義である。

周縁化についても、同じである。当事者の活動を打ち消そうとすることは企業の取り組みとして必要なのだろう。だが、企業をよりよくしようと

する当事者の活動を打ち消してしまう代償も大きい。当事者の活動に目を向けるためには、外部者たる研究者が周縁化を特定することでそれを批判することが重要になる。何より、本論文ではそれを実践してきたつもりではあるが、今後は両社内での検討が求められるとともに、その検討に研究者が継続的に関わることが不可欠である。次章では、これまで本論文で行った議論を踏まえながら、本論文で提示した3つの研究課題への応答を行う。それらの応答を通じて、本論文の含意や限界を述べる。

表 9-1. 調査比較表

	インフォーマル調査	フォーマル調査
フォーマル・アクセスの成否	フォーマル・アクセスの失敗	フォーマル・アクセスの成功
問題化と周縁化	問題化：外部通報 周縁化：支店長の揉み消し	問題化1：外部通報 周縁化1：子会社工場の譲渡 ↓ 周縁化2：本社の再発防止策 問題化2：営業社員の声なき声
権力関係	問題化：昇進目的の権力関係 周縁化：支店長の絶対的権力	問題化1：発見できず 周縁化1：経営陣の権力 ↓ 周縁化2：上位層の権力 問題化2：構造的な問題

第10章 結論

本章では、結論を述べる。その際、本章では、それぞれの節にて研究課題への応答を述べる。第1節では、組織犯罪研究、組織事故研究、組織リスク研究のそれぞれの理論的検討を振り返りながら、組織不祥事研究の理論的展望を見据える。状態としての組織犯罪、組織事故、組織リスクを分析対象とした場合、組織不祥事研究はそれぞれの理論的検討を活用しながら理論的展望を切り拓くことができる(10-1)。第2節では、組織不祥事研究の調査可能性がどのように検討されてきたのか、そしてその調査可能性がいかなる含意をもつのかに言及する。本論文で行った方法論的検討を踏まえると、組織不祥事研究は、既存研究と異なる調査可能性としてのポリティカル・リサーチャビリティをもつ(10-2)。第3節では、組織不祥事研究者の役割について述べる。組織不祥事を追認する既存研究では、研究者が状態としての組織不祥事を外在的に観察し、その原因帰属を行う「科学的な役割」が期待されていた。しかし、研究者自身が組織不祥事を生成することは、研究者自身も「構築過程のメンバー」(堀, 2014, 3頁)として対話する、「社会的な役割」をもつことになる(10-3)。

10-1. 組織不祥事研究の理論的展望

第1部では、「組織不祥事研究の関連研究は、どのように検討されるか」という研究課題1を置き、次に示すような理論的検討を行ってきた。まず、第2章で検討した組織犯罪研究では、状態としての組織犯罪がいかに議論されてきたかを振り返るべく、ホワイト・カラー犯罪と、そこから派生した職務犯罪研究、組織体犯罪研究を取り上げた。ホワイト・カラー犯罪では、それが職務上の犯罪なのか、それとも組織体の犯罪なのかという問題提起がなされたことから、本論文では職務犯罪研究と組織体犯罪研究をそれぞれ理論的に検討するに至った。とりわけ、第2章の末尾では、組織犯罪研究の組織論的考察として、組織ポリティクス、権力、制度に着目しながら、今後の組織犯罪研究をいかに展開すべきかを考察してきた。

第3章で検討した組織事故研究では、状態としての組織事故がいかに議論されてきたかを振り返るべく、本質主義を前提としたノーマル・アクシ

デント理論と高信頼性理論，そして社会構成主義を前提とした組織事故の社会的構成を取り上げた．ノーマル・アクシデント理論では組織事故が通常起こりうると考えられ，その原因分析が主眼となっていた．それに対して，高信頼性理論では，組織事故は通常起こりえない（あるいは起こりにくい）ことが想定され，組織事故の未然防止が問われていた．ただし，状態として組織事故が検討される場合，両理論のように本質主義を前提とするのではなく，別様の前提を置く場合もあった．本論文では，社会構成主義に着目し，組織事故の社会的構成を検討した．組織事故がいかなる状況や文脈に応じて語られるかを問う，組織事故の社会的構成である．

第4章で検討した組織リスク研究では，状態としての組織リスクがいかに議論されてきたのかを振り返るべく，測定可能性を前提としたリスクを参照し，組織リスクに関する2つのアプローチを取り上げた．リスク社会における組織と技術に着目する組織リスク研究と，言説と規制に着目する組織リスク研究である．前者では，化学物質のリスク管理が言語的实践を通じて，危険あるいは安全に「なる」ことを論じた Maguire and Hardy (2013) などを手掛かりに，組織リスクに対する言語の役割に着目した．また，チボラの議論に見たように，現象学的視座からリスクと情報技術の関係を探ることも可能になった．後者では，パワーの議論にあったように，言説分析を通じたリスク管理が論じられた．以上より，第I部の研究領域とアプローチは，以下の表にまとめられる．これが，第I部の含意である．

表 10-1. 第 I 部の研究領域とアプローチ

研究領域	組織犯罪研究	組織事故研究	組織リスク研究
アプローチ	本質主義的	本質主義	本質主義
		社会構成主義	言語的アプローチ，現象学的アプローチ
			言説分析的アプローチ

ここからは、これらの視座を用いて、組織不祥事研究の理論的展望を見据えたい。というのも、第2章で論じたように、状態としての組織不祥事を分析対象とする場合には、状態としての組織犯罪や組織事故を分析対象にできる。また、組織リスクを対象とする場合でも、組織不祥事を導く組織リスク（換言すれば、不祥事リスク）がいかにして論じられるのかを問うこともできる。以下では、組織犯罪を導く権力に着目した組織不祥事研究、組織事故の社会的構成を問う組織不祥事研究、組織リスクを対象とした組織不祥事研究を理論的に展望する。

第一に、組織犯罪を対象とした組織不祥事研究を行う場合である。この場合には、権力に着目した分析ができる。その際、重要なのは、単に組織犯罪を導く行為だけを明らかにするのではなく、その行為を導く権力に眼差しを向けることである。ここでは、組織犯罪たる汚職を対象として、それらを生み出す権力に着目した Jàvor and Jancsics (2013) を手掛かりに、分析例を提示したい。2014年に開催された米国経営学会の公的・非営利部門で最優秀論文に選ばれた Jàvor and Jancsics (2013) は、なぜ汚職行為が再生産されてしまうのかを権力を通じて分析した。ハンガリーの汚職従事者を調査対象としたイエバーらは、現場作業員、中間管理者、上位者のそれぞれにインタビュー調査を実施し、それぞれの調査対象者が権力関係に紐付いた汚職行為を行うことを分析した。例えば、現場作業員は、組織内権限を持っていないために顧客と共謀しながら汚職行為を行う。門衛所作業員は、通常クレジット機能付きカードをスキャンさせねばならないところを、企業訪問する顧客に空スキャンさせていた。空スキャンした使用済みカードを入手した作業員は、それらを再販して利益を享受していたのである。また、中間管理者も、経営陣からの権力的な働きかけに対して、文書偽造を行ったり、それを官僚的な過失として処理していた。さらに、上位者に至っては、現場作業員や管理者の汚職行為の責任が自らに帰されることを恐れ、権力的な働きかけにより組織統制メカニズムの遮断活動 (turn-off) を行っていた（つまり、自分に責任が押し付けられることを拒んでいたのであった）。イエバーらは、権力を通じた汚職行為を、インタビュー調査を通じて分析したのである。

第二に、組織事故を対象とした組織不祥事研究を行う場合である。この場合は、単に原因を特定すること以上に、どのようにして組織事故が社会的に構成されるかを問う必要がある。既述の通り、組織事故の社会的構成では、どのような文脈や状況で組織事故の知識が形成されるかを探求する。ここでは、スペース・シャトル事故としてチャレンジャー号の爆発事故を分析した桑田（2008）を手掛かりに、分析例を提示してみたい。ただし、桑田（2008）は、必ずしも社会構成主義を標榜しているわけではない。しかし、組織事故をめぐる形成される（形成されない）知識に目を向ける場合には、当該論文が手掛かりとなる。

チャレンジャー号の爆発事故は、通常、Oリングと呼ばれる部品の破損が原因として論じられる。だが、桑田が何よりも鋭いのは、製造メーカーたるモートン・チオコール社の技術者らがOリングの破損可能性を認識しながらも、打ち上げを中止できなかったことに着目する点である。なぜ、技術者らは、打ち上げを中止できなかったのか。それには、異なる状況下における、組織事故の知識形成が関係している。まず、技術者らは、打ち上げ当日の気温が氷点下であったことから、Oリングが破損する可能性を察知した。NASAへその危険性を伝達しようとした技術者らであったが、打ち上げ中止のためには少なくとも「4階層以上上位の機関に、その勧告を受け入れさせなくてはならなかった」（桑田、2008、52頁）。

だが、単に一部品を納入しているに過ぎないチオコール社が、中止を勧告することなどもってのほかだった。NASAでは、1970年代後半以降に予算が削減されており、これ以上政府や国民の期待を裏切るわけにはいかなかった。そのため、打ち上げを取り仕切る幹部がチオコール社の勧告を受けた際には、「何、春まで待てというのか」と怒鳴りつけたのだという。こうして打ち上げられたチャレンジャー号は、見るも無残なカタチで、その生涯を閉じた。このように、部品納入会社たるチオコール社と打ち上げを取り仕切るNASAの双方では、組織事故をめぐる知識形成に違いがあったのである。桑田が注目するように、組織事故を対象として組織不祥事研究を実施する場合にも、その原因を特定だけではなく、組織事故をめぐる知識形成の違いに目を向ける必要がある。

第三に、組織リスクを対象とした組織不祥事研究を行う場合である。この場合には、組織不祥事を導く組織リスクを算定するのではなく、組織不祥事をめぐって組織リスクがいかに関与されるのかを問う必要がある。例えば、この場合には、組織リスクに対する言説分析を通じて、支配的言説（*dominant discourse*）にいかに関与するかの検討ができる。ここでは、フーコー（*M. Foucault*）の言説分析を援用しながら組織リスクを検討する *Hardy and Maguire (2016)* を手掛かりに、分析例を提示してみたい。

まず、組織とリスクの関係に着目するハーディーらによれば、組織とは単にリスクに対処するものというよりも、「従業員や様々な利害関係者に対して、金融、環境、健康に関連する、多様なリスクを押し付ける制度体」（*Hardy and Maguire, 2016, p. 81*）であるという。これは、一体どういうことなのだろうか。第4章でベックの議論を確認したように、われわれは近代化に伴って富が生産される背後で、リスクを生産し続けている。これを組織的活動に照らし合わせれば、何らかの生産を担う組織的活動であっても、それがリスクを生み出すことに繋がっている。ベックを参照するハーディーらは、この考えから、組織とは従業員や利害関係者に多様なリスクを付与する存在であるとし、その原因がリスクの支配的言説にあるとした。リスクの支配的言説とは、例えばわれわれが「リスクとは何らかの事故が生じる前に、予め算出されるもの」と考えたり、事故が生じた直後でも「どこに、リスクがあるのか」と考えたり、回顧的に「リスクがどう算出されなかったのか」を考えたりするように、リスクを計算可能なもの、統制可能なものとして判断させてしまう物語である（*Gepart et al., 2009*）。

しかし、支配的言説の増大は、当該言説に即した実践を導くものの、それに抵抗する実践を導くことには繋がらない。換言すれば、計算可能で統制可能なリスクに即した語りは容認されやすいが、リスクを計算不能で統制不能だとする語りは受け入れられにくくなる。さらに、受け入れられる語りとそうでない語りの間には、決定的な権力関係が生じることになる。こう指摘するハーディーらは、権力関係を組み替えるべく、支配的言説への抵抗を促す組織研究が急務となることを警告する（*Hardy and Maguire, 2016, p. 81*）。つまり、研究者もまた支配的言説を受動的に受け入れるの

ではなく、むしろそれを批判的に問う存在になる必要がある。以上から、組織不祥事を導く組織リスクを論じる場合には、それがどのように計算可能かつ統制可能かを問うのではなく、なぜ計算可能かつ統制可能なものとして認識されるのかを、支配的言説とともに問うことが必要になる。

以上、組織不祥事研究の理論的展望を分析例とともに確認してきた。状態として組織不祥事を分析する場合には、分析例のように不祥事行為を導く背後にどのような権力関係が生じているのか、どのように組織事故の知識形成が行われるのか、そして不祥事リスクに対していかなる言説分析が可能かを問うことが可能になる。事実、言説分析の適用に関して言えば、既に幾つかの萌芽的研究が取り組まれている（cf. 福原・蔡, 2011）。また、組織不祥事の分析にギデنزの構造化理論を援用する間嶋（2007）のも、既存の視座を援用する点で同様の問題意識をもつ。

ここで、第 I 部の限界を述べたい。第 I 部に関する限界として指摘したいのは、限定的な理論的検討である。本論文では、組織不祥事に関連する研究として、組織犯罪研究、組織事故研究、組織リスク研究の理論的検討を行ってきた。そして、それらの理論的検討を手掛かりに、組織不祥事研究の理論的展望を見据えた。だが、組織不祥事研究に関連する研究は、上記 3 つの研究領域以外にも見受けられる。例えば、内部通報、公益通報、内部告発を含む通報（whistleblowing）に関する研究（e.g. Jubb, 1999; 吉成, 2015）や経営倫理や企業倫理を対象とした研究、そして逸脱行動を対象とした研究（e.g. Palmer, 2013）などである。だが、本論文ではこれらの研究の理論的検討を行うことなく、議論を行ってきた。それが本論文の含意を損ねるわけではないが、今後取り組まれるべき課題として指摘しておく必要がある。それは、何より筆者が取り組むべき課題だろう。

10-2. 組織不祥事研究の調査可能性

第 II 部では、「組織不祥事研究の調査可能性は、どのように検討されるか」という研究課題 2 を置き、次に示す理論的検討及び方法論的検討を行ってきた。まず、第 5 章では、既存の組織不祥事研究の理論的検討を行った。既存研究では、状態としての組織不祥事がいかに定義されているか、

その原因が特定されていた。状態としての組織不祥事は、例えば、樋口（2012）のように「組織に重大な不利益をもたらす可能性がある業務上の事件又は事故」と定義される。この場合、状態を指す事件や事故を導く個人の行動や組織の規範や文化が原因として特定される。その原因を除去することで、状態としての組織不祥事が根絶可能と考えられていたのである。ところで、個人の行動や組織の規範や文化は、いずれも組織内部に帰属される原因である。したがって、研究者には、組織内部の一次データを収集すべく経験的に調査する可能性（本論文では、エンピリカル・リサーチャビリティと呼称した）が求められる。だが、既存研究は、組織内部に原因帰属する故の限界を抱えていた。フォーマル・アクセスの失敗である。つまり、既存研究では、フォーマル・アクセスの成否が論点となっていた。

第6章では、いったん状態としての組織不祥事という考え方から離れ、活動として組織不祥事を捉える試みを行った。本論文では、構築主義の社会問題研究を再訪しながら、活動としての組織不祥事を、「組織内で利害をもつ人々のクレーム申し立て活動を通じて問題化されたもの」と再定義した。状態としての組織不祥事と決定的に異なるのは、研究者が組織不祥事を定義するのではなく、あくまで当事者の活動から組織不祥事を捉えようとした点にある。だが、構築主義では熾烈な方法論論争が繰り広げられていた。そのため、本論文では方法論的検討として、方法論論争を再検討しつつ、活動としての組織不祥事を調査する可能性を検討していった。ここで、方法論的検討の概要を述べておこう。当事者のみならず研究者もまた言語をもつのなら、その言語行為を担う研究者自身が当事者の活動を「問題化されたもの」と見なすことで組織不祥事を生成する。その際、研究者は、当事者に活動を迫る権力関係を批判的に捉えることが期待される。同時に、研究者が当事者の活動を打ち消そうとする活動を「周縁化」と見なすなら、打ち消そうとする活動がいかなる権力関係を通じて行われるのかを批判的に捉えることが期待される。すなわち、研究者は、当事者との対話を通じて権力関係を批判的に捉えるべく、政治性を前提とした調査可能性を意識する必要がある。ポリティカル・リサーチャビリティである。

以上を踏まえると、フォーマル・アクセスに失敗するか成功するかという成否の軸と、問題化と周縁化という軸により、調査設計を立てることができる。つまり、この両軸に照らし合わせると、フォーマル・アクセスに失敗した場合にも研究者自身が何を問題化あるいは周縁化と見なすのか、そしてフォーマル・アクセスに成功した場合にも研究者自身が何を問題化あるいは周縁化と見なすのかが問われることになる。本論文では、これを第Ⅲ部で経験的データを伴いながら探求してきたが、重要なことはフォーマル・アクセスに失敗したからと言って調査不能となるわけではなく、その失敗を契機として権力関係を批判的に捉えることである。フォーマル・アクセスに成功した場合にも、それを単なる経験的データの収集機会とせず、権力関係を批判的に捉える必要がある。以上が、第Ⅱ部の含意である。

ここで、第Ⅱ部の限界を述べたい。第Ⅱ部に関する限界として指摘したいのは、フォーマル・アクセスの失敗に関する分析である。本論文では、既存の組織不祥事研究が抱えた限界としてフォーマル・アクセスの失敗に言及した。しかし、本論文では、その限界を指摘しただけに留まり、なぜ研究者がフォーマル・アクセスに失敗してしまうのか、あるいはその失敗が窓口担当者やその管理者にとっていかなる意味をもつのかについて、より詳しい検討を行ってこなかった。例えば、情報開示に消極的なのは副次的に問題が発生することを防ぐためなのか、それともそもそも学術的な調査に期待を寄せていないのか、様々な理由が考えられる。その場合に、担当者や管理者がフォーマル・アクセスを避ける理由を、どのように探るのかについても、テクニカルな調査方法が求められる。もちろん、第Ⅲ部で既に述べたように、筆者自身もフォーマル・アクセスに失敗したし、それがなぜ失敗したのかを考察している。だが、今後行われるべき経験的調査に対して、フォーマル・アクセスがなぜ、どのように、どのような状況で失敗するのか、その理由は何なのかを検討することが重要なのである。その検討を行っていないことが、第Ⅱ部の限界である。もちろん、そのことが本論文の含意を損ねるわけではないが、今後取り組まれるべき課題として言及しておきたい。

10-3. 組織不祥事研究者の役割

第Ⅲ部では、「組織不祥事研究者は、どのように問題化と周縁化を見ながら、それらに関連する権力関係を読み解くのか」という研究課題³を置き、活動としての組織不祥事を捉えるべく、2つの調査に言及した。

第7章では、運輸会社を対象としたインフォーマル調査に言及した。フォーマル・アクセスに失敗した筆者は、その失敗を契機として、会社の取り組みを批判的に捉える社員に出会った。フォーマル・アクセスを断ったのは彼自身であったが、それはあくまで企業の窓口として断らざるを得ないからであり、一人の人間として会社の取り組みに不満を抱いていたことがインフォーマル調査につながったのだった。このインフォーマル調査では、ある営業所に勤務するパート社員が職場で改善されない問題（少なくとも、パート社員が「問題だ」と感じていたこと）があり、それを外部通報していたことが分かった。このことを問題化と見なした筆者は、なぜパート社員が外部通報という手段を取らざるを得なかったのかについて、権力関係を読み解いていった。その結果分かったのは、彼らに指示を与える支店長や営業所長が自らの昇進目的にパート社員を含む社員やアルバイトを酷使しているためであった。支店長や営業所長は、それらの現場社員を利用することで自らの昇進機会を達成しようとする権力を行使していたのである。さらに、パート社員の外部通報は、結果的に支店長により無効にされていた。この支店長の対応を周縁化と見なした筆者は、不正事案が発覚すれば降格されると考えた支店長が降格を防止すべく権力的に振る舞っていたことを、批判的に検討した。

第8章では、製造会社へのフォーマル調査に言及した。フォーマル・アクセスに成功した筆者は、子会社従業員の外部通報事案を知ることとなった。これを問題化されたものと見なしたが（問題化1）、結果的になぜその問題化がなされたのかを把握することができなかった。なぜなら、この従業員が勤務する当該子会社が既に別会社へ譲渡されていたからだった。つまり、この譲渡は、外部通報を無効にしようとする取り組みでもあった。そのため、筆者はこの取り組みを周縁化と見なすことにした（周縁化1）。続いて、それぞれの調査対象者へのインタビューを通じて、本社内部の再

発防止策を探求することになった。これもまた、外部通報に端を発する取り組みであったため、周縁化と見なすことにした（周縁化 2）。ところが、グループ・インタビューでは営業社員が再発防止策が浸透しにくいことを不安に感じる場面があった（問題化 2）。このことが、本社内部で取り組まれている再発防止策をどのように営業現場へ浸透させるかについて、改めて考えなおす契機となった。以上が調査の概要である。

双方の調査から、組織不祥事研究者の役割が問い直される。牽強付会を恐れず言えば、既存研究では、組織不祥事研究者に「科学的な役割」が期待されてきた。状態としての組織不祥事の原因を特定し、それらの原因を網羅的に調べ挙げることで理論構築する役割である。もちろん、そのことが既存研究で明言されているわけではないし、それを自称する研究者がいるわけでもない。だが、何らかの事例を組織不祥事として取り上げ原因を探る既存研究では、事例（分析対象）から離れた、外在的な立ち位置から理論が構築されることになる。この時、研究者は、組織不祥事という状態には決して関与しない、「浮遊する存在」（e.g. 樋口, 2010）になる。

だが、組織不祥事を語る研究者もまた、その事例とは無関係ではない。研究者自身は何らかの事例を選択するその時に、その説明責任が生じているからである。その意味で、事例選択する研究者もまた、「構築過程のメンバー」（堀, 2014, 3 頁）である。そうである以上、研究者もまた外在的な立ち位置にいることはできない。すなわち、研究者に求められるのは、単に理論構築するための科学的な役割にあらず、自らがその成員として社会に介入する、「社会的な役割」である³³。この役割こそ、組織不祥事研究者に求められる役割である。

³³ ここでは、本論文でも少なからず引用してきた、野家啓一の言葉を付け加えておきたい。東北大学理学部物理系同窓会「泉菽会」のインタビューにて（<http://www.senshu.phys.tohoku.ac.jp/dousou/voll1.html>）、「現場の科学者が、社会との繋がりをもつことは難しいことか」と質問を受けた野家は、思想家たる吉本隆明の議論を手掛かりに、次のように語っている。「最先端の現場から、一步ひくことは難しいことだと思います。けれども思想家の吉本隆明（1924-：作家のよしもとぼなの父）が次のようなことを言っていました。外界を知らないという意味の『井の中の蛙』という表現がありますが、『井の中の蛙』だって、自分が井戸の中の蛙であることを認識すれば、井戸の外に出ることをしないで、外部の世界とつながることができる。で

ここで、第Ⅲ部の限界を述べたい。第Ⅲ部の限界として指摘したいのは、筆者が大学院生であるが故にローカルな調査しかできなかったことである。例えば、インフォーマル調査とフォーマル調査の双方で、そのアクセスが可能になったのはその前段階で知人がいたからであった。だが、仮に筆者が「大学の先生」（e.g. 山田, 2000, 2011）である場合には、知人を介さずとも、全社的なアクセスが可能になるかもしれない。そして、その場合には、筆者自身が「大学の先生」として調査対象組織の課題を全社的に解決する役割を担うことも十分にある。例えば、調査対象組織が「(状態としての) 組織不祥事の原因を明らかにする」という課題をもつとしよう。その場合、「大学の先生」たる筆者は、課題解決に尽力するという名目上のフォーマル・アクセスが可能になる。だが、同時に、特定の課題解決ばかりに目を奪われる、近視眼的な調査対象者を目の当たりにした場合には、それを「組織不祥事のイシューマイオピア (issue myopia)」（e.g. 小山, 2011）として批判しながら、フィードバックできる。もちろん、それが調査対象組織の課題に即したフィードバックバックではないかもしれないし、調査対象者の反感を買うかもしれない。だが、仮にそうだとしても、彼らすら気づかない認知構造を指摘することもまた、研究者に期待される社会的役割である。なぜなら、単に調査対象組織の要求に応じて、それを追認するだけでは、役に立つどころか無意味なものになってしまうからである。このことを末尾に記して、本論文を擱筆したい。

すからその言葉を借りるとするならば、科学と社会のあり方を考えるときに、科学の外に出る必要はなくて、科学は社会の中のひとつの活動であることを把握すれば、社会とつながることができる、言い換えることができるでしょう」（傍点筆者）。この言葉にもあるように、「研究者」という肩書きをもった場合にも、それが社会とつながっていることを意識することが重要なのであり、「研究者」という肩書きをもつからこそ、われわれは「社会的な役割」を担うことができる。それが、「社会との繋がり」を意識しているとは言い難い、単なる「科学的な役割」と異なることは、言うまでもない（というより、「科学的な役割」もまた「社会的な役割」の一形態として考えなければならぬのだろう）。

引用文献

- Abadinski, H. (2012). *Organized crime*. Cengage Learning.
- Anand, V., Ashforth, B. E., and Joshi, M. (2005). "Business as usual: The acceptance and perpetuation of corruption in organizations," *Academy of Management Executive*, Vol. 19, No. 4, pp. 9-23.
- Ashforth, B. E., Gioia, S. L., Robinson, S. L., and Trevino, L. K. (2008). "Re-viewing organizational corruption." *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3, pp. 670-684.
- Beck, U. (1986). *Risikogesellschaft: Auf dem Weg in eine andere Moderne*, Suhrkamp Verlag. (東廉・伊藤美登里訳『危険社会：新しい近代への道』，法政大学出版局，1998年).
- Beck, U. (1999). *World risk society*, Blackwell Publishers. (山本啓訳『世界リスク社会』法政大学出版局，2014年).
- Beck, U. (2005). *Power in the global age: A new global political economy*, Polity Press.
- Beck, U. (2008). "Reflaming power in the globalized world," *Organization Studies*, Vol. 29, No. 5, pp. 793-804.
- Becker, H. S. (1963). *Outsiders: Studies in the sociology of deviance*, The Free Press. (村上直之訳『アウトサイダーズ：ラベリング理論とはなにか』新泉社，2003年).
- Beenen, G., and Pinto, J. (2008). "Resisting organizational-level corruption: An interview with sherron watkins," *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 8, No. 2, pp. 275-289.
- Bell, M. P. (2009). "Introduction: on evidence, ethics, corruption, and values," *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 8, No. 2, pp. 252-254.
- Berger, P. L., and Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: A treatise in the sociology of knowledge*, Doubleday. (山口節朗訳『現実の社会的構成：知識社会学論考』新曜社，1977年).
- Best, J. (1987). "Rhetoric in claims-making: Constructing the missing

- children problem,” *Social Problems*, Vol. 34, No. 2, pp. 101-121.
 (足立重和訳「クレイム申し立てのなかのレトリック：行方不明になった子どもという問題の構築」平英美・中河伸俊編『構築主義の社会学：論叢と議論のエスノグラフィー』世界思想社，2000年，6-51頁).
- Blickle, G., and Schlegel, A. (2006). “Some personality correlates of business white-collar crime,” *Applied Psychology: An International Review*, Vol. 55, No. 2, pp. 220-233.
- Bogen, D., and M. Lynch. (1993). “Do we need a general theory of social problems?,” in J. A. Holstein, and G. Miller (eds.), *Reconsidering social constructionism: Debates in social problems theory*, Gruyter, A. D., pp. 213-237.
- Bourrier, M. (2011). “The legacy of the high reliability organization project,” *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Vol. 19, No. 1, pp. 9-13.
- Brathwaite, J. (1989). “Criminological theory and organizational crime,” *Justice Quarterly*, Vol. 6, No. 3, pp. 333-358.
- Brujin, E., and Whiteman, G. (2010). “That which doesn’t break us: Identity work by local indigenous ‘stakeholders’,” *Journal of Business Ethics*, Vol. 96, No. 3, pp. 479-495.
- Bryant, C. D. (1974) . *Deviant Behavior: Occupational and Organizational Bases*, Rand McNally.
- Chiles, J. R. (2001). *Inviting Disaster: Lessons from the Edge of Technology*, Harper Business. (高橋健次訳『最悪の事故が起こるまで人は何をしてきたのか』草思社，2006年).
- Ciborra, C. (2006). “Imbrication of representations: Risk and digital technologies,” *Journal of Management Studies*, Vol. 43, No. 6, pp. 1339-1356.
- Clinard, M. B., and Quinny, R. (1973). *Criminal behavior systems: A typology*, Rinehart and Winston.

- Coleman, J. W. (1985). *The criminal elite: Sociology of white collar crime*, Martin's Press. (板倉宏訳『犯罪 (クリミナル) エリート (21 世紀ヒューマン・ルネサンス叢書)』シュプリンガー・フェアラーク東京, 1996 年).
- Coleman, J. W. (1987). "Toward an integrated theory of white-collar crime," *American Journal of Sociology*, Vol. 93, No. 2, pp. 406-439.
- Cressy, D. R. (1953). *Other people's money: The social psychology of embezzlement*, The Free Press.
- Dugan, L., and Gibbs, C. (2009). "The role of organizational structure in the control of corporate crime and terrorism," in S. Simpson, and D. Weisburd (eds.) *The criminology of white-collar crime*, Springer, pp. 111-128.
- Easterby-Smith, M., Thorpe, R., and Lowe, A. (1991). *Management research: An introduction*, Sage Publications. (木村達也・宇田川元一・佐渡島沙織・松尾睦訳『マネジメント・リサーチの方法』白桃書房, 2009 年).
- Friedrichs, D. (2002). "Occupational crime, occupational deviance, and workplace crime: Sorting out the difference," *Criminal Justice*, Vol. 2, No. 3, pp. 243-256.
- Friedrichs, D. (2010). *Trusted criminals: White collar crime in contemporary society*, Cengage Learning.
- Gergen, K. J. (1994). *Realities and relationship: Soundings in social construction*, Harvard University Press. (永田素彦・深尾誠訳『社会構成主義の理論と実践：関係性が現実をつくる』ナカニシヤ出版, 2004 年).
- Gergen, K. J. (1999). *An invitation to social construction*, Sage Publications of London. (東村知子訳『あなたへの社会構成主義』ナカニシヤ出版, 2004 年).
- Gephart, R. P., Van Maanen, J., and Oberlechner, T. (2009).

- “Organizations and risk in late modernity,” *Organization Studies*, Vol. 30, No. 2-3, pp. 141-155.
- Gherardi, S., and Nicholini, D. (2000). “The organizational learning of safety in communities of practice,” *Journal of Management Inquiry*, Vol. 9, No. 1, pp. 7-18.
- Gotsis, G. N., and Kortezi, Z. (2010). “Ethical considerations in organizational politics: Expanding the perspective,” *Journal of Business Ethics*, Vol. 93, Iss. 4, pp. 497-517.
- Green, G. (1997). *Occupational crime*, Nelson-Hall Publishers.
- Green, G. (2001). “Occupational crime,” in D. Luckenbill, and D. Peck (eds.) *Encyclopedia of criminology and deviant behavior. Volume II : crime and juvenile delinquency*, Brunner-Routledge, pp. 404-409.
- Griffin, R. W., and O’Leary-Kelly, A. M. (eds.) (2004). *The dark side of organizational behavior*, Pfeiffer.
- Gross, E. (1978). “Organizational crime: A theoretical perspective,” *Studies in Symbolic Interaction*, Vol. 1, pp.55-85.
- Hardy, C., and Maguire, S. (2016). “Organizing risk: Discourse, power, and ‘riskification’,” *Academy of Management Review*, Vol. 41, No. 1, pp. 80-108.
- Hilgartner, S. (1992). “The social construction of risk objects: Or, how to pry open networks of risk,” in J. Short, and L. Clarke (eds.), *Organizations, uncertainties and risk*, Westview Press.
- Hochstetler, A., and Cope, H. (2001). “Organizational culture and organizational crime,” *Crimes of Privilege*, pp. 210-221.
- Holstein, J. A., and G. Miller. (1993). “Reconsidering the constructionist program,” in J. A. Holstein, and G. Miller (eds.), *Reconsidering social constructionism: Debates in social problems theory*, Gruyter, A. D., pp. 241-250. (鮎川潤訳「構築主義プログラムの再構成」平英美・中河伸俊編『構築主義の社会学：論叢と議

- 論のエスノグラフィー』，世界思想社，2000年，105-121頁）。
- Holstein, J. A., and Gubrium, J. F. (eds.) (2008). *Handbook of constructionist research*, Guilford Press.
- Hopkins, A. (2001). “Was three mile island a ‘normal accident’ ?,” *Journal of Contingencies and Crisis Management*, Vol. 9, No. 2, pp. 65-72.
- Hutter, B. (2001). *Regulation and risk: Occupational health and safety on the railways*, Oxford University Press.
- Ibarra, P., and Kitsuse, J. I. (1993). “Vernacular constituents of moral discourse: An interactionist proposal for the study of social problems,” in J. A. Holstein, and G. Miller (eds.), *Reconsidering social constructionism: Debates in social problems theory*, Gruyter, A. D., pp. 25-58. (中河伸俊訳「道徳的ディスコースの日常言語的な構成要素：相互作用論の立場からの社会問題研究のための一提案」平英美・中河伸俊編『構築主義の社会学：論叢と議論のエスノグラフィー』世界思想社，2000年，46-104頁）。
- Jackall, R. (2010). *Moral mazes: The world of corporate managers (twentieth anniversary edition)*, Oxford University Press.
- Jasanoff, S. (1998). “The political science of risk perception,” *Reliability Engineering and System Safety*, Vol. 59, No. 1, pp. 91-99.
- Jubb, P. B. (1999). “Whistleblowing: A restrictive definition and interpretation,” *Journal of Business Ethics*, Vol. 21, No. 1, pp. 77-94.
- Jàvor, I., and Jancsics, D. (2013). “The role of power in organizational corruption: An empirical study,” *Administration & Society*, 0095399713514845.
- Knight, F. H. (1921). *Risk, uncertainty and profit*, Hart, Schaffner and Marx.
- Kunda, G. (1992). *Engineering culture: Control and commitment in a*

- high-tech corporation*, Temple University Press. (樫村志保訳・金井壽宏解説監修『洗脳するマネジメント：企業文化を操作せよ』日経 BP, 2005 年).
- Kunreuther, H., and Slovic, P. (1996). "Science, value, and risk," *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, Vol. 545, pp. 116-125.
- Lange, D. (2008). "A multidimensional conceptualization of organizational corruption control," *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3, pp. 710-729.
- Leonardi, P. M., and Barley, S. R. (2008). "Materiality and change: Challenges to building better theory about technology and organizing," *Information and Organization*, Vol. 18, No. 3, pp. 159-176.
- Leonardi, P. M., and Barley, S. R. (2010). "What's under construction here?: Social action, materiality, and power in constructivist studies of technology and organizing," *The Academy of Management Annals*, Vol. 4, No. 1, pp. 1-51.
- Leonardi, P. M., Nardi, B. A., and Kallinikos, J. (eds.) (2012). *Materiality and organizing: Social interaction in a technological world*, Oxford University Press.
- Leveson, N., Dulac, N., Marais, K., and Carroll, J. (2009). "Moving beyond normal accidents and high reliability organizations: A systems approach to safety in complex systems," *Organization Studies*, Vol. 30, No. 2-3, pp. 227-249.
- Lyman, M. D., and Potter, G. W. (2000). *Organized crime*, Prentice Hall.
- Maguire, S. (2004). "The coevolution of technology and discourse: A study of substitution process for the insecticide DDT," *Academy of Management Journal*, Vol. 47, No. 5, pp. 657-679.
- Maguire, S., and Hardy, C. (2009). "Discourse and

- deinstitutionalization: The decline of DDT,” *Academy of Management Journal*, Vol. 52, No. 1, pp. 148-178.
- Maguire, S., and Hardy, C. (2013). “Organizing processes and the construction of risk: A discursive approach,” *Academy of Management Journal*, Vol. 56, No. 1, pp. 231-255.
- Malefant, R. (2009). “Risk, control and gender: Reconciling production and reproduction in the risk society,” *Organization Studies*, Vol. 30, No. 2-3, pp. 205-226.
- Mead, G. H. (1934). *Mind, self, and society: From the standpoint of a social behaviorist*, The University of Chicago Press. (河村望訳 『デューイ = ミード著作集 精神・自我・社会』人間の科学社, 1995年).
- Merton, R. (1957). *Social theory and social structure*, Free Press. (森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳 『社会理論と社会構造』みすず書房, 1990年).
- Miller, K. D. (2009). “Organizational risk after modernism,” *Organization Studies*, Vol. 30, No. 2-3, pp. 157-180.
- Morgan, G. (1986). *Images of organization*, Sage Publications.
- Needleman, M. L., and Needleman, C. N. (1979). “Organizational crime: Two models of criminogenesis,” *The Sociological Quarterly*, Vol. 20, No. 4, pp. 517-528.
- Orlikowski, W. J. (2007). “Sociomaterial practices: Exploring technology at work,” *Organization Studies*, Vol. 28, No. 9, pp. 1435-1448.
- Orlikowski, W. J. (2010). “The sociomateriality of organizational life: Considering technology in management research,” *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 34, No. 1, pp. 125-141.
- Orlikowski, W. J., and Scott, S. V. (2008). “Sociomateriality: challenging the separation of technology, work and organization,” *The Academy of Management Annals*, Vol. 2, No. 1, pp. 433-474.

- Palmer, D. (2013). *Normal organizational wrongdoing: A critical analysis of theories misconduct in and by organizations*, Oxford University Press.
- Perrow, C. (1984). *Normal accidents: Living with high-risk technologies*, Princeton University Press.
- Perrow, C. (1999). *Normal accidents: Living with high-risk technologies* (2nd ed), Princeton University Press.
- Pfeffer, J., and Salancik, G. (1978). *The external control of organizations: A resource dependence perspective*, Stanford University Press.
- Pfohl, S. J. (1977). "The 'discovery' of child abuse," *Social Problems*, Vol. 24, No. 3, pp. 310-323.
- Pino, N. W. (2001). "Occupational deviance," in A. Patricia, P. Adler, and J. Corzine (eds.), *Encyclopedia of criminology and deviant behavior. Volume I : historical, conceptual, and theoretical issues*, Brunner-Routledge, pp. 260-265.
- Pinto, J., Leana, C. R., and Pil, F. K. (2008). "Corrupt organizations or organizations of corrupt individuals?: Two types of organization-level corruption," *Academy of Management Review*, Vol. 33, No. 3, pp. 685-709.
- Pollner, M. (1993). "The reflexivity of constructionism and construction of reflexivity," in J. A. Holstein, and G. Miller (eds.), *Reconsidering social constructionism: Debates in social problems theory*, Gruyter, A. D., pp. 199-212,
- Power, M. (1997a). *The audit society: Rituals of verification*, Oxford University Press. (國部克彦・堀口真司訳『監査社会：検証の儀式化』東洋経済新報社, 2003年).
- Power, M. (1997b). "From risk society to audit society," *Soziale Systeme*, Vol. 3. No. 1, pp. 3-21.
- Power, M. (2007). *Organized uncertainty: Designing a world of risk*

- management*, OUP Catalogue. (堀口真司訳『リスクを管理する：不確実性の組織化』中央経済社, 2011年).
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*, Ashgate Aldershot. (塩見弘・佐伯邦英・高野研一訳『組織事故：起こるべくして起こる事故からの脱出』日科技連, 1999年).
- Reason, J. (2008). *The human contribution: Unsafe, accidents and heroic recoveries*, Ashgate Publishing Ltd. (佐相邦英監訳・(財)電力中央研究所ヒューマンファクター研究センター訳『組織事故とレジリエンス：人間は事故を起こすのか，危機を救うのか』日科技連, 2010年).
- Reiss, A. J., and Torny, M. (1993). "Organizational crime," *Crime and Justice*, pp. 1-10.
- Roberts, K. H. (1989). "New challenges in organizational accidents: High reliability organizations," *Organization & Environment*, Vol. 3, No. 2, pp. 111-125.
- Roberts, K. H. (1990a). "Managing high reliability organizations," *California Management Review*, Vol. 32, No. 4, pp. 101-114.
- Roberts, K. H. (1990b). "Some characteristics of one type of high reliability organization," *Organization Science*, Vol. 1, No. 2, pp. 160-176.
- Robinson, S. L., and Greenberg, J. (1998). "Employees behaving badly: Dimensions, determinants and dilemmas in the study of workplace deviance," in C. L. Cooper, and D. M. Rousseau (eds.), *Trends in organizational behavior*, Vol. 5, John Wiley and Sons Ltd, pp. 1-30.
- Rochlin, G. I. (1999). "Safe operation as a social construction," *Economics*, Vol 42, No. 11, pp. 1549-1560.
- Rochlin, G. I., La Porte, T. R., and Roberts, K. H. (1987). "The self-designing high-reliability organization: Aircraft carrier flight operations at sea," *Naval War College Review*, Vol. 40, No.

- 4, pp. 76-90.
- Samnani, A., and Singh, P. (2015). "Workplace bullying: Considering the interaction between individual and work environment," *Journal of Business Ethics*, pp. 1-13.
- Scheytt, T., Soin, K., Sahlin-Andersson, K., and Power, M. (2006). "Special research symposium: Organizations and the management of risk," *Journal of Management Studies*, Vol. 43, No. 6, pp. 1331-1337.
- Scott, W. J. (1990). "PTSD in DSM-III: A case in politics of diagnosis and disease," *Social Problems*, Vol. 37, No. 2, pp. 294-309. (馬込武志訳「DSM-IIIにおける心的外傷後ストレス障害 (PTSD): 診断と疾病の政治学における事例」平英美・中河伸俊編『構築主義の社会学: 論争と議論のエスノグラフィー』世界思想社, 2000年, 193-232頁).
- Shapiro, S. P. (1990). "Collaring the crime, not the criminal: Reconsidering the concept of white-collar crime," *American Sociological Review*, Vol. 55, No. 3, pp. 346-365.
- Shaw, C. R. (1930). *The jack-roller: A delinquent boy's own story*, The University of Chicago Press. (玉井眞理子・池田寛訳『ジャック・ローラー: ある非行少年自身の物語』東洋館出版社, 1998年).
- Shover, N., and Hochstetler, A. (2002). "Cultural explanation and organizational crime," *Crime, Law & Social Change*, Vol. 37, No. 1, pp. 1-18.
- Shover, N. (2012). "Ethnographic methods in criminological research: Rationale, reprise, and warning," *American Journal of Criminal Justice*, Vol. 37, No. 2, pp. 139-145.
- Shrager, L. S., and Short, J. F. (1978). "Toward a sociology of organizational crime," *Social Problems*, Vol. 25, No. 4, pp. 407-419.
- Spector, M., and Kitsuse, J. I. (1977). *Constructing social problems*, Cummings. (村上直之他訳『社会問題の構築: ラベリング理論を超

- えて』マルジュ社, 1990年).
- Sutherland, E. H. (1940). "White-collar criminality," *American Sociological Review*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-12.
- Sutherland, E. H. (1949). *White-collar crime*, Dryden Press. (平野竜一・井口浩二訳『ホワイト・カラーの犯罪：独占資本と犯罪』岩波書店, 1955年).
- Sutherland, E. H., and Cressy, D. R. (1947). *Principles of criminology*, Lippincott.
- Sykes, G. M., and Matza, D. (1957). "Techniques of neutralization: A theory of delinquency," *American Sociological Review*, Vol. 22, No. 6, pp. 664-670.
- Tilly, C., Evans, P. B., Rueschemeyer, D., and Skocpol, T. (1985). *War making and state making as organized crime*, Cambridge University Press, pp. 169-191.
- Trahan, A. (2011). "Filling in the gaps in culture-based theories of organizational crime," *Journal of Theoretical & Philosophical Criminology*, Vol. 3, No. 1, pp. 89-109.
- Tsuokas, H. (1999). "David and goliath in the risk society: Making sense of the conflict between shell and greenpeace in the north sea," *Organization*, Vol. 6, No. 3, pp. 499-528.
- Turner, N., and Gray, C. G. (2009). "Socially constructing safety," *Human Relations*, Vol. 62, No. 9, pp. 1259-1266.
- Turner, N., and Tennant, S. J. (2009). "As far as is reasonably practicable': Socially constructing risk, safety, and accidents in military operations," *Journal of Business Ethics*, Vol. 91, Iss. 6, pp. 21-33.
- Van Maanen, J. (1988). *Tales of the field: On writing ethnography*, University of Chicago. (森川渉訳『フィールドワークの物語：エスグラフィーの文章作法』現代書館, 1999年).
- Vaughan, D. (1997). *The challenger launch decision: Risky technology*,

- culture, and deviance at NASA*, The University of Chicago Press.
- Vaughan, D. (2005). "Organizational rituals of risk and error," in B. Hutter, and M. Power (eds.), *Organizational encounters with risk*, Cambridge University Press, pp. 33-66.
- Weick, K. E. (2004). "Normal accident theory as flame, link, and provocation," *Organizational and Environment*, Vol. 17, No. 1, pp. 27-31.
- Westmerland, J. (2000). "Taking the flak: Operational policing, fear and violence," in G. Lee-Treweek, and S. Linkogle (eds.), *Danger in the field: Risk and ethics in social research*, Routledge, pp. 26-42.
- Wolf, F. G. (2001). "Operationalizing and testing normal accident theory in petrochemical plants and refineries," *Production and Operation Management*, Vol. 10, No. 3, pp. 292-305.
- Woolgar, S. (1988). *Knowledge and reflexivity*, Sage Publications.
- Woolgar, S., and D, Pawluch. (1985). "Ontological gerrymandering: The anatomy of social problems explanation," *Social Problems*, Vol. 32, No. 2, pp. 214-227. (平英美訳「オントロジカル・ゲリマンダリング：社会問題をめぐる説明の解剖学」平英美・中河伸俊編『〈新版〉構築主義の社会学：実在論争を超えて』世界思想社，2006年，184-213頁）.
- 赤川学（2012）『社会問題の社会学』弘文堂.
- 安藤満（2006）「農薬は毒物である：農薬による環境汚染と農家・消費者の健康」『富山国際大学地域学部紀要』，第6巻，71-97頁.
- 上野千鶴子（2003）『構築主義とは何か（第二版）』勁草書房.
- 井上泉（2015）『企業不祥事の研究：経営者の視点から不祥事を見る』文眞堂.
- 井上眞理子（1988）「アメリカにおける組織体犯罪研究」『犯罪社会学研究』，第13号，80-100頁.
- 井上眞理子（1993）「職務犯罪としてのセクシャル・ハラスメント」『人

- 間関係論集』, 第 9 卷, 1-34 頁.
- 岩田浩 (2011) 「経営倫理の展開」庭本佳和・藤井一弘編著『経営を動かす』文真堂, 222-237 頁.
- 宇田忠司・高橋勅徳 (2014) 「言説間での (再) 接続と切断としての制度化: フリーランス研究における騎士・従僕・英雄言説」『日本情報経営学会誌』, Vol. 34, No. 1, pp. 33-45.
- 浦野充洋・松嶋登・金井壽宏 (2011) 「『緊プロ』の社会的構成に接続された知識生産: 社会構成主義再訪」『日本情報経営学会誌』, No. 31, Vol. 3, 66-80 頁.
- 金森修 (2000) 『サイエンス・ウォーズ』東京大学出版会.
- 貴島耕平 (2015) 「変革の管理実践としての組織開発: 価値に基づいた介入による説得と了承の記述的研究」神戸大学大学院経営学研究科博士論文.
- 草柳千草 (2004) 『「曖昧な生きづらさ」と社会: クレーム申し立ての社会学』世界思想社.
- 桑田耕太郎 (2008) 「組織理論と経営者の責任: スペースシャトル事故の分析を通じて」『成城大学経済研究』, 第 179 号, 47-72 頁.
- 桑田耕太郎・田尾雅夫 (1998) 『組織論 補訂版』有斐閣.
- 桑田耕太郎・松嶋登・高橋勅徳 (2015) 『制度的企業家』ナカニシヤ出版.
- 郷原信郎 (2013) 『企業はなぜ危機対応に失敗するのか: 相次ぐ「巨大不祥事」の核心』毎日新聞社.
- 小杉美智子 (2013) 「組織不祥事の原因と解決策に関する提言」『情報化社会・メディア研究』, 第 10 巻, 73-80 頁.
- 小林潔司 (2004) 「2. リスク工学とは (リスク工学と地盤工学) (講座)」『土と基礎』, 第 52 巻, 第 4 号, 43-50 頁.
- 小山巖也 (2011) 『CSR のマネジメント: イシューマイオピアに陥る企業』, 白桃書房.
- 酒井泰弘 (2012) 「フランク・ナイトの経済思想: リスクと不確実性の概念を中心として」, *CRR Discussion Paper Series*, No. J-19, pp. 1-26.

- 社団法人日本監査役協会（2009）「企業不祥事の防止と監査役」，日本監査役協会．
- 高木俊雄・星和樹・中西晶（2012）「高信頼性組織再考：『高信頼性組織』を用いることによって可能となる行為」『日本情報経営学会誌』，Vol. 33, No. 2, pp. 83-95.
- 竹田青嗣（1989）『現象学入門』NHKブックス．
- 橋本俊詔・長谷部恭男・今田貴俊・益永茂樹編（2013）『リスク学とは何か（新装増補 リスク学入門第1巻）』岩波書店．
- 田中耕一（2003）「再帰性の神話：社会的構築主義の可能性と不可能性」『関西学院大学社会学部紀要』，第93号，93-108頁．
- 田中耕一（2006）「構築主義論争の帰結：記述主義の呪縛を解くために」平英美・中河伸俊編『〈新版〉構築主義の社会学：実在論争を超えて』世界思想社，214-238頁．
- 手塚洋輔（2013）「事後検証機関の設置形態とその変化」『現代社会研究』，第16号，5-18頁．
- 中河伸俊（1999）『社会問題の社会学：構築主義アプローチの新展開』世界思想社．
- 中河伸俊（2004）「構築主義とエンピリカル・リサーチャビリティ」『社会学評論』，第55巻，第3号，244-259頁．
- 中河伸俊（2010）「社会学における社会構成（構築）主義：ポストモダンの波が引いた後に何が残るか」日本科学哲学学会第43回 Web 資料．
- 中河伸俊・赤川学編（2013）『方法としての構築主義』勁草書房．
- 中河伸俊・平英美（2000）『構築主義の社会学：論争と議論のエスノグラフィ』世界思想社．
- 中西晶（2007）『高信頼性組織の条件：不測の事態を防ぐマネジメント』生産性出版．
- 中原翔（2014a）「組織不祥事研究の射程：組織不祥事を構成する政治過程の探究へ向けて」『神戸大学大学院経営学研究科大学院生ワーキングペーパー』，201310a.
- 中原翔（2014b）「声なき利害関係者による組織不祥事化：組織不祥事の

- 根絶を目的とした発生要因研究から不可避な社会プロセスを捉える関係記述研究への転換」神戸大学大学院経営学研究科第二論文.
- 中原翔 (2014c) 「組織不祥事を巡る経験的調査の意義」『情報経営第 69 回全国大会予稿集【秋号】』, 211-214 頁.
- 中原翔 (2015) 「組織不祥事研究のリサーチャビリティ：研究者と当事者の対話実践の探求」『経営学史学会第 23 回全国大会予稿論文集』, 84-90 頁.
- 長坂寿久 (2009) 「CSR=企業と NGO の新しい関係 (その 1)」『国際貿易と投資』, 第 78 号, 73-96 頁.
- 新田健一 (2001) 『組織とエリートの犯罪：社会心理学的考察』朝日新聞社.
- 野家啓一 (1990) 「『言語論的転回』の意味するもの」『神奈川大学言語研究』, 第 12 巻, 161-164 頁.
- 原拓志 (2010) 「技術システムの安全と組織理論」『国民経済雑誌』, 第 201 巻第 3 号, 49-66 頁.
- 樋口直人 (2010) 「あなたも当事者である：再帰的当事者論の方へ」宮内洋・好井裕明編『〈当事者〉をめぐる社会学：調査での出会いを通じて』, 北大路書房, 87-103 頁.
- 樋口晴彦 (2012) 『組織不祥事研究：組織不祥事を引き起こす潜在的原因の解明』, 白桃書房.
- 樋口晴彦 (2015) 「アクリフーズ農薬混入事件の事例研究」『千葉商科大論叢』, 第 52 巻, 第 2 号, 157-179 頁.
- 平兮元章 (2008) 「『分化的接触論』の再検討：少年犯罪の変容」『福岡大学人文論叢』, 第 39 巻, 第 4 号, 885-905 頁.
- 福原康司・蔡インソク (2011) 「組織不祥事研究における視座と方法：ミクロ・アプローチの再検討」『専修マネジメント・ジャーナル』, 第 1 巻, 第 1-2 号, 99-113 頁.
- 藤川なつこ (2015) 「高信頼性組織研究の理論的展開」『組織科学』, 第 48 巻, 第 3 号, 5-17 頁.
- 古河逞箭・桐生正幸 (2010) 「公務員の倫理観に関する一考察：警察職員

- の不祥事を中心に」『関西国際大学研究紀要』，第 11 号，113-119 頁．
- 何秉松・野村稔・張凌（2004）「組織犯罪集団の概念および特徴（2）」『比較法学』，第 37 卷，第 2 号，313-335 頁．
- 宝月誠（2003）「シカゴ学派社会学と科学方法論」中野正大・宝月誠編『シカゴ学派の社会学』，33-42 頁．
- 堀真悟（2014）「クレーム申し立てとしてのベーシック・インカム」『ソシオロギス』，第 38 号，1-18 頁．
- 間嶋崇（2007）『組織不祥事：組織文化論による分析』文眞堂．
- 松嶋登（2015）『現場の情報化：IT 利用実践の組織論的研究』有斐閣．
- 松嶋登・早坂啓・上西聡子・浦野充洋（2014）「反省する制度派組織論の行方：制度的企業家から制度ロジックへ」神戸大学大学院経営学研究科ディスカッション・ペーパー，201413．
- 松本三和夫（2009）『テクノサイエンス・リスクと社会学：科学社会学の新たな展開』東京大学出版会．
- 三浦利章・原田悦子（2007）『事故と安全の心理学：リスクとヒューマンエラー』東京大学出版会．
- 皆川満寿美（1999）「ラディカル・リフレキシビリティとエスノメソドロジー」『ソシオロジスト』，第 1 巻，第 1 号，125-148 頁．
- 村上信夫（2011）「報道における不祥事概念の構築に関する一考察：1991 年『証券不祥事』を事例として」『社会学研究科年報』，第 18 号，49-61 頁．
- 村上信夫・吉崎誠二（2008）『企業不祥事が止まらない理由』芙蓉書房出版．
- 山田富秋（2000）「フィールドワークのポリティックス」好井裕明・桜井厚編『フィールドワークの経験』せりか書房，64-80 頁．
- 山田富秋（2011）『フィールドワークのアポリア』せりか書房．
- 山中一郎（1988）「日本における組織体犯罪研究の現状と課題：主として公務員の犯罪を中心として」『犯罪社会学研究』，第 13 号，42-60 頁．

- 山本奈生（2007）「社会問題の構築主義とグラウンデッドセオリー」『佛
教大学大学院紀要』，第 35 号，161-174 頁．
- 山本祥平（2009）「食品企業におけるホワイトカラー犯罪の発生機制に関
する研究：乳製品製造業者による集団食中毒事件を事例として」『フ
ードシステム研究』，第 16 巻，第 1 号，2-13 頁．
- 吉成亮（2015）「米国における通報研究の展開：通報者の立場にもとづく
悪事の通報過程」『経営学史学会年報』，第 22 輯，118-127 頁．
- 吉野直人（2013）「組織ルーティンのデザイン：多様な仕事実践を統制す
る組織プロセスのデザイン」神戸大学大学院経営学研究科博士論文．
- 米本昌平（1998）『知政学のすすめ』中公叢書．
- 涌田幸宏（2014）「特集『情報経営への言語的アプローチに寄せて』」『日
本情報経営学会誌』，Vol. 35, No. 1, pp. 1-3.