

## 企業・組織への責任追及(その2) 職業・収入・学歴の効果

膳場 百合子、石井 晋\*

### 序

企業・組織の成員が外部の人に被害をもたらす出来事を起こした場合、一般の人々がどう責任判断するかを検討した研究で、膳場・石井(2005)は、学歴が低い人ほど、組織や幹部成員を責め、学歴の高い人ほど、直接結果をもたらした成員を責めることを見いだした<sup>1</sup>。本研究は、このような学歴の効果が、受けた教育そのものからくるのか、あるいは、学歴に伴う職業や収入など、現在の社会的な地位からくるのかを検討することを目的とする。学歴の効果を詳細に検討する理由は、学歴のどのような側面が責任判断に効果を持つかによって、社会全体の責任判断パターンの長期的な予測が大きく異なってくるからである。以下、まず膳場・石井の研究で見られた学歴の効果を要約し、その上で、学歴の各側面が社会全体の責任判断パターンをどう予測するかを述べたい。

#### (1) 企業・組織への責任判断に及ぼす学歴の効果

膳場・石井(1995)は、2つの調査研究の分析から、行為者や監督者の過失が明白な出来事に対する判断では学歴の効果が見られないが、それらの過失がはっきりしないケースでは学歴によって意見が分かれることを見いだした。たとえば、従業員の私的な活動に対して組織や幹部は明白な監督義務を持たないため、従業員が私的場面で事故などを起こした場合、組織や幹部の落ち度ははっきりしないが、そのような出来事で組織や幹部を責める傾向は低学歴の人ほど強かった。また、組織の方針に従わないと罰則を伴うようなタイプの業務活動では、従業員の行動選択の自由が大きく制限されているため、従業員が組織の方針に従った結果事故などを起こした場合、従業員の落ち度ははっきりしないが、そのような出来事で従業員を責める傾向は高学歴の人ほど強かった。

さらに、これらの学歴の効果の背後には、学歴による、組織観や人間像の違いがあることを膳場・石井は見いだした。低学歴の人ほど、「組織は成員を保護・監督すべきだ」という一般的な信念を持っており、その結果、成員の私的な活動に対してまで組織を責める傾向が見られた。一方、高学歴の人ほど、「組織成員は自由意思で行動している」と考えやすく、その結果、

\* 膳場百合子は、明治学院大学社会心理学部(非常勤)。石井晋は、学習院大学経済学部。

1 本稿は、前号に掲載された、膳場百合子・石井晋「企業・組織への責任追及 学歴が判断に及ぼす影響」『学習院大学・経済論集』第42巻2号、2005年7月の続編である。本稿は、膳場・石井が議論の上、序および研究を膳場が、考察を共同で執筆した。調査方法や回答者については、前号を参照のこと。

実際には成員の行動選択の自由を制限するような要因があっても成員個人の責任を重視する傾向が見られた。

このように、膳場・石井は、学歴が責任判断に及ぼす効果を確認したものの、その効果が具体的には、教育そのものからくるのか、あるいは、学歴にともなう現在の社会的地位（収入や職業）からくるのかについてまでは、明らかにしていない。第一に、膳場・石井は組織観や人間像が、教育・収入・職業のいずれによって規定されているかを明らかにしていない。第二に、組織観や人間像以外を介して、収入や職業が責任判断を左右する可能性もあるが、それらの可能性についても検討していない。第二の点に関しては、収入や職業の異なる判断者らは、それぞれ自分の立場に立ってもっとも都合のよい責任判断を行う結果、異なる責任判断を下す可能性がある。たとえば Shaver (1970) は、人が、自分に向けられる非難を回避するために、自分と類似した事故当事者の責任を寛容に判断する傾向があることを提唱している<sup>2</sup>。Shaver の説を組織場面に当てはめると、たとえば組織の末端成員が事故を起こした場合、社会的地位の高い判断者は、末端成員に対して同一化しにくく、組織幹部に同一化しやすいために、末端成員に厳しく、幹部成員に寛容な責任判断を下すかもしれない。

このように、教育内容そのものと、現在の社会的地位（収入・職業）は、いずれも責任判断に影響する可能性があるが、いずれの要素が責任判断に影響するかによって、社会全体の長期的な責任判断パターンの予測は異なってくる。学歴の諸側面が社会全体の責任判断パターンの長期的な変化とどう関わってくるかについて次に述べたい。

### (2) 学歴の各側面は社会全体の責任判断パターンを長期的にどう予測するか

日本社会では、1970年代以降、高等教育を受ける人の割合が急上昇しており、社会全体にしろ高学歴者が今後も増加していくことが考えられる。膳場・石井は、社会全体の高学歴化が進んでいった場合、高学歴者に見られる責任判断パターンが、社会の中での支配的な責任判断パターンとなっていく可能性があるとした。しかし、厳密には、この予測が成り立つかどうかは、学歴の効果が教育内容からくるのか、あるいは、現在の社会的地位からくるのかによって大きく異なってくる。仮に、教育内容そのものが責任判断に影響するのなら、高等教育を受けた人の比率が増えれば、それに比例して、社会全体の責任判断パターンも、高学歴者に見られた責任判断パターンへと変わっていくはずである。一方、もし、教育内容ではなく、教育の結果得られる社会的地位が責任判断に影響するならば、高等教育を受けた人の比率が増えても、社会全体のヒエラルキー構造や社会全体で分配できる資源の量が一定である限り、社会全体の責任判断パターンはあまり変わらないはずである。社会構造や分配できる資源の量が一定であれば、高学歴者が増えても、社会的地位の高い人の割合（収入、職業上のステータスが高い人の割合）はさほど変化しないはずだからである。従って、社会全体の責任判断パターンを長期的に予測するためには、責任判断が教育そのものによって影響されているのか、あるいは、現在の社会的地位によって影響されているのかを検討する必要がある。

### (3) 本研究の目的

本研究では、膳場・石井 (2005) の前回の研究で見られた学歴の効果が教育・職業・収入のいずれから発しているかを検討することを目指す。組織・幹部・行為者個人のそれぞれの過失

2 Kelly G. Shaver (1970), Defensive Attribution: Effects of Severity and Relevance on the Responsibility Assigned for an Accident, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 14, No.2, p101-113.

が曖昧な場合に、低学歴者ほど組織や幹部を責め、高学歴者ほど行為者個人を責める、というパターンが判断者の職業や収入を統制してもなお見られるのか。あるいは、学歴の効果が職業や収入で完全に説明されてしまうのか。以上の問いに答えることが本研究の目的である。

## ．研究

### 1 方法

#### (1) 調査データ

膳場・石井（2005）で報告されている調査のうち、回答者の収入と職業の両質問が含まれていたのは2000年に柏市で行われた調査のみであったため、今回の研究では、柏市調査のデータを用いた（調査方法や回答者については膳場・石井, 2005, p.92 参照）。

#### (2) 人間像・組織観の分析

本研究では、判断者のもつ人間像や組織観を分析する際は、前回の研究（膳場・石井, 2005, 研究2）で用いたものと同じ質問項目（「共同体的組織観」や「組織成員は自由意思で行動する」という人間像を測定するもの）を用いて分析した（詳細は膳場・石井 2005, p.92 参照）。

#### (3) シナリオ

前回の報告（膳場・石井, 2005, 研究2）では、判断者の人間像や組織観によって判断が分かればよいことが予測された2つのシナリオ（完全に私的な場面で組織成員が引き起こした事故・会社の方針に従って業務を遂行中に成員が引き起こした事故）に対する責任判断を中心に報告した。今回は、人間像や組織観だけでなく、判断者の利害などの要因も考慮しているため、4つのシナリオすべての結果を報告する。以下が調査に含まれていた4つのシナリオの要約である。調査の回答者はこれらのいずれか1つにランダムに割り当てられており、1つのシナリオを読んだ。

##### <すべてのシナリオに共通の情報>

運送会社の社員が、スピードを出しすぎてブレーキがまにあわず、人をはねてしまい、はねた相手は1週間のけがを負った。この社員は日頃から、スピード違反をすることがしばしばあった。

##### <シナリオ間で異なっていた情報>

	事故場面	会社の方針
シナリオ1	休日に友人の引っ越し手伝い	安全重視
シナリオ2	休日に上司の引っ越し手伝い	安全重視
シナリオ3	業務中	安全重視
シナリオ4	業務中	効率重視

#### (4) 責任判断の測定

上のいずれか1つのシナリオを読んだあと、回答者は、運転者、運転者の事故当時の上司、事故後着任した新しい上司、会社、のそれぞれが、事故に対してどれだけ責任があると思うか判断した（尺度項目は表1参照）。

#### (5) 収入・職業のコーディング

##### a) 収入のコーディング

回答者の世帯収入は、調査票の最後の部分で測定されていた。回答者は、次の選択肢から1

つ選ぶよう求められた。(ア) 300万円未満 (イ) 300万円以上～500万円未満 (ウ) 500万円以上～800万円未満 (エ) 800万円以上～1,000万円未満, (オ) 1,000万円以上～1,500万円未満, (カ) 1,500万円以上。回答者の世帯収入と責任判断の関係をクロス集計で見ると、便宜上、(ア)と(イ)を「低収入」、(ウ)と(エ)を「中収入」、(オ)と(カ)を「高収入」とした。また、責任判断を収入で回帰する際には、収入カテゴリーを次のように数値に変換し、一つの連続変数として収入を扱った：300万円未満 300, 300万円以上500万円未満 400, 500万円以上800万円未満 650, 800万円以上1000万円未満 900, 1000万円以上1500万円未満 1250, 1500万円以上 1500。

#### b) 職業の分類

回答者の職業は調査票の最後の部分で測定されていた。回答者は次の10個の選択肢から、自分の職業を1つ選ぶよう求められた。1. 農林水産業 2. 自営の商・工業 3. 事務系の勤め人 4. 作業系の勤め人 5. パート・アルバイト 6. 専門・自由業（医師、弁護士、研究職など） 7. 管理職（企業、官庁の部長以上） 8. 主婦 9. 学生・無職 10. 引退した。回答者の職業が責任判断に及ぼす影響を検討する分析では、引退者は、引退前の職業情報が無かったため、分析から除外した。残り9つの職業カテゴリーについては、教育水準の高いものから順に並べ、もっとも教育水準の高い3つのカテゴリー（管理職／専門・自由業／事務系勤め人）をまとめて「管理・専門・事務系職業」とし、残りの6つの職業カテゴリーのうち、常勤職を持つ人のカテゴリー（自営の商・工業／作業系勤め人／農林水産業）を「その他の職業」とし、常勤職を持たない人のカテゴリー（パート・アルバイト／主婦／学生・無職）を便宜上「無職」とした。

## 2 結果

本研究の主眼は、判断者の学歴（教育年数）と、判断者の現在の社会的地位（収入・職業）のいずれが責任判断を予測するかを検討することにある。したがって、本研究のメインな分析は、判断者の学歴（教育年数）・収入・職業で同時に責任判断を回帰する分析であるが、それに先立ち、まず、それぞれの要素が責任判断とどのような関係にあるかを見ていきたい。学歴と責任判断の関係については、すでに前回の報告で述べてあり、また、本稿の序論に要約しているので、ここでは省略する。以下、収入および、職業が責任判断とどのような関係にあるかをそれぞれまとめた結果をまず報告する。

#### (1) 判断者の世帯収入と責任判断の関係

表1と表2は、判断者の世帯収入が責任判断とどのような関係にあるかをクロス集計した結果である。表1には、条件で分けない全体的な結果（4つのシナリオの条件をすべて合わせた結果）が示されている。表中の％は、それぞれの項目の意見に対して肯定的な反応をした人（「そう思う」あるいは「ややそう思う」を選んだ人）の比率である。表1にあるとおり、収入が低い判断者は収入の高い判断者よりも、会社や上司の責任を重視する傾向が見られた。表2は、責任判断についての条件ごとの集計結果をまとめたもので、図1から図4は、条件ごとのパターンを図示したものである。条件ごとのパターンを見ていくと、「収入が低い判断者ほど会社や上司の責任を重視する」というパターンは、組織の成員が完全に私的な場面で事故を起こした場合（休日に友人の引っ越し手伝いをしている最中に事故を起こした場合）にはっきり見られ（図1）、他の場面では、収入による一貫したパターンは見られなかった（図2から図4）。要約すると、低収入者は、高収入者に比べ、会社が関与していない出来事に対してまで、会社

や上司を責める傾向が強かった。

### (2) 職業と責任判断の関係

表3と表4は、判断者の職業が責任判断とどのような関係にあるかをクロス集計した結果である。表3には、条件で分けない全体的な結果(4つのシナリオの条件をすべて合わせた結果)が示されている。なお、表中の「管理・専門・事務系職業」には、管理職、専門・自由業(医師、弁護士、研究職など)、および事務系の勤め人が含まれており、「その他の職業」には作業系の勤め人、自営業、農林水産業が含まれており、「無職」には主婦・パート・学生・無職が含まれている。表3にあるとおり、事故を起こした社員や事故当時の上司に対する判断は、職業の異なる判断者の間でほぼ同じ結果が見られ、事故後着任した上司および、会社の責任に関しては、「管理・専門・事務系職業従事者」が、他の人々よりも、責任をやや軽く判断する傾向が見られた。しかし、表4が示すとおり、条件ごとのパターンを見ていくと、一貫したパターンは見られなかった。また、ここでは詳しい報告は省略するが、本調査には、就業経験の有無や、勤務上の役職についての質問も含まれていたのだが、いずれも責任判断と関係は見られなかった。要約すると、職業上のステータスと責任判断との間にはあまりはっきりした関係が見られなかった。

### (3) 学歴・収入・職業が責任判断に及ぼす効果

ここまでで報告した結果から、責任判断に対して、職業ははっきりした効果を持たないが、収入は、前回報告した学歴と類似した効果を持つことが分かる。「低学歴者ほど、成員の私的な行為に対してまで、会社や上司を責める傾向がある」というパターンを前回報告したが、低学歴者のパターンは低収入者にも見られるようである。そこで、いずれの要因が組織や成員の責任をより直接的に予測するか検討するために、学歴・収入・職業で同時に責任判断を回帰する重回帰分析を行った。その結果、条件ごとに分けない分析では、事故後着任した上司を低学歴者ほど責める、という学歴の有意な効果( $\beta = -.19, p < .01$ )のみが見られた。一方、条件ごとに見ると(表5)、学歴・収入・職業が、それぞれ独自の効果を持っていた。まず、学歴に関しては、低学歴者ほど、たとえ事故への関与が非常に低くても上司を責める傾向が見られ、高学歴者ほど、たとえ行動選択の自由が会社の方針によって非常に制限されていても行為者個人を責める傾向が見られた。具体的には、低学歴者ほど、会社の業務と無関係な文脈で生じた事故(友人の引っ越しの最中の事故)に対して、事故後着任した上司の責任を問う傾向がみられ( $\beta = -.36, p < .01$ )、高学歴者ほど、効率重視の会社の方針に従ったために生じた事故に対して、運転者個人を責める傾向が見られた( $\beta = .30, p < .01$ )。次に、収入に関しては、世帯収入が低い回答者ほど、会社と無関係な場面で生じた事故であっても会社や上司を責める傾向が見られた。具体的には、低収入者ほど、友人の引っ越しの最中に起きた事故に対して、会社を責め( $\beta = -.27, p < .05$ )、また、事故当時の運転者の上司を責めていた( $\beta = -.30, p < .01$ )。最後に、職業に関しては、自営の商工業、作業系の勤め人、農林水産業に従事している回答者は、管理・専門・事務系の仕事に従事している人に比べ、業務中に会社の方針に反する行為をした従業員を責めない傾向が見られた( $\beta = -.31, p < .05$ )。

この結果は、膳場・石井が前回報告した学歴の効果(高学歴者ほど「行為者個人」を責め、低学歴者ほど「組織」やその「幹部」を責める)には、職業や収入を統制することで消える部分と、残る部分とがあることを示している。すなわち、高学歴者ほど「行為者個人」を責め、低学歴者ほど「過失のない組織幹部」を責める、という学歴の効果は、職業や収入を統制して

も残る。その一方で、低学歴者ほど「組織」を責める、というパターンは職業や収入を統制すると消えることを示している。「組織」を責める傾向は、判断者の学歴よりも、判断者の世帯収入によって説明されることが表5からわかる。

#### (4) 収入と組織観・人間像の関係

世帯収入は組織観や人間像を介して責任判断に影響するのだろうか？あるいは、組織観・人間像を介さずに影響するのだろうか？ 前回の膳場・石井の報告で、学歴と責任判断の関係を媒介していることが推測された「共同体的組織観（＝組織が組織成員の生活全般と関わり合いを持ち、生活全般に関して組織成員を保護・監督することをよしとする組織観）」と、「組織成員個人の自由意思を重視する人間像（＝組織場面において個人が組織の影響とは独立に自分の意思で行動する、と考える人間像）」について、それらが、回答者の世帯収入とも関連しているかどうか、検討した。教育年数を統制した上で世帯収入の効果を見る重回帰分析を行った結果、表6にあるとおり、世帯収入はこれらの組織観や人間像とは有意な関係が無かった。この結果は、世帯収入が組織観や人間像を介さずに、それとは独立のプロセスで責任判断に影響していることを意味している。

## ・考察

本研究では、組織・幹部・行為者個人のそれぞれの過失が曖昧な場合、低学歴者ほど組織や幹部を責め、高学歴者ほど行為者個人を責めるというパターンが、判断者の職業や収入を統制してもなお見られるのか否かについて分析・検討してきた。

結果を要約すると次の通りである。第一に、収入や職業を統制してもなお、行為者個人に対する責任判断、および過失のない上司に対する責任判断において、学歴の効果が見られた。すなわち、高学歴者ほど会社の方針に従った業務中の事故においても行為者個人の責任を重視し、低学歴者ほど私的場面での事故においても過失のない上司の責任を重視する傾向が見られた。第二に、収入や職業を統制した結果、会社に対する責任判断において、学歴の効果が消えた。その際、職業の効果はなく、収入の効果のみが見られた。すなわち、私的場面での事故において、世帯収入が低いほど、会社の責任を重く見る傾向が見られた。第三に、世帯収入が責任判断に影響するケースが散見されたのに対して、職業の責任判断に対する影響は本研究ではほとんど検知されなかった。第四に、世帯収入と組織観、人間像との間には相関が見られなかった。

以上から、学歴が、組織の成員に対する責任判断に影響を及ぼす、との前号での分析結果は、かなりrobustなものであると結論できよう。しかし、会社に対する責任判断で世帯収入の効果が大きく、学歴の効果が消えた点については改めて注目する必要がある。収入に関しては、組織観、人間像との相関が見られないため、これらが責任判断を媒介しているとは考えられない。一方、前述したShaverの「人は自分と類似した他者に寛容な責任判断をする」との解釈は、今回の研究の条件間のパターンの違い（完全に私的な場面という条件でのみ収入の効果が一貫して見られる）を説明することができない。本研究の結果と整合的な解釈は、次のようなものである。すなわち、完全に私的な場面での事故においては、社員がもたらした被害を会社が賠償する可能性は低いため、事故を起こした当事者の金銭的な負担が大きくなることが予想される。このとき、低収入者ほど、同様の事故を起こした場合の金銭的な負担を避けたいという動機を持ちやすい。この結果、負担を拡散するため会社や上司の責任を重く見る傾向があるものと思

われる。もちろん、この解釈は一つの推測に過ぎないので、今後、検証していく必要がある。留意すべきことは、責任判断に対する収入の効果は、組織観や人間像などといった価値観よりもむしろ、賠償など事故の現実的な事後処理についての考慮が媒介している可能性が高いことである。

最後に、本研究での分析結果をもとに、若干の将来予測を試みよう。高学歴化が進めば、組織の関わった事故について、過失のないトップを責めることは少なくなり、直接行為者をより強く責めることになるであろう。一方、高学歴化が進んでも、企業や組織そのものを責める度合いはあまり変わらないと予測される。従来日本では、組織を責め、トップに責任をとらせる(Ex. 辞任に追い込む)との慣行が根強かったが、高学歴化によってそれが変わるかも知れない。組織を責める気はあるが、必ずしも組織のトップを責めないとするならば、組織そのものを直接罰する制度を人々が強く求めるようになるであろう。一方、収入の効果はどうか。本研究の段階ではまだ十分な検証を経ていないが、賠償が高く、自分の収入水準が低い場合に、私的場面での事故に対しても、組織の責任を重く見るとすれば、次のような予測ができる。もし、個人の責任がより重視されるようになり、賠償金額も上昇するとすれば、収入の低い人は組織をより強く責めるようになるだろう。また、現実に進む所得格差の拡大によって、収入の低い人が増加するとするならば、組織を責める傾向が強まるかも知れない。

表1 判断者の世帯収入と責任判断：肯定的な答え<sup>a</sup>を選んだ人の割合

	判断者の世帯収入 <sup>b</sup>		
	低収入	中収入	高収入
<b>事故を起こした社員（運転者）に対する判断</b>			
事故に対する責任がある	99.0%	98.1%	99.2%
社員の不注意が事故の原因だ	98.0%	97.5%	99.2%
社員は自分の意思でスピード違反した	85.1%	94.0%	93.6%
被害者に謝るべき	99.0%	99.4%	100%
減給処分を受けるべき	50.5%	48.4%	48.3%
法律で罰金をかせられるべき	75.3%	81.6%	85.7%
<b>事故当時の上司に対する判断（事故後定年退職）</b>			
事故に対する責任がある	64.0%	61.8%	55.2%
減給処分を受けるべき	24.7%	24.9%	23.3%
<b>事故後着任した新しい上司に対する判断</b>			
事故に対する責任がある	25.0%	22.9%	17.5%
被害者に謝るべき	50.0%	48.1%	47.5%
減給処分を受けるべき	5.2%	8.2%	2.5%
法律で罰金をかせられるべき	12.5%	6.4%	5.9%
安全教育を徹底すべき	89.6%	88.6%	86.7%
部員の行動を監督する体制を強めるべき	69.5%	71.5%	61.6%
<b>会社に対する判断</b>			
事故に対する責任がある	69.0%	61.8%	50.7%
会社の仕事で運転している最中に事故が起きた	50.0%	51.5%	43.2%
会社は社員の運転を監督する立場にあった	66.7%	66.9%	58.7%
会社の経営方針が事故の原因	50.5%	48.2%	34.1%
会社で安全性が十分強調されていないことが事故原因	59.4%	63.8%	46.9%
会社がスピード違反せざるをえない環境をつくった	40.6%	42.8%	35.7%
安全性を十分確保しなかった落ち度がある	63.9%	58.6%	53.3%
社員の運転を十分監督しなかった落ち度がある	69.8%	72.6%	61.7%
会社は被害者に謝るべき	68.1%	68.8%	59.1%
法律で罰金をかせられるべき	37.1%	42.9%	39.1%
安全運転教育をもっと徹底すべき	90.7%	87.3%	87.5%
社員の行動を監督する体制を強めるべき	67.0%	66.9%	60.0%

- 注) a. 肯定的な答えを選んだ人とは、「そう思う・ややそう思う・あまりそう思わない・そう思わない」の4点尺度のうちの、「そう思う」あるいは「ややそう思う」を選んだ人である。  
b. 便宜上、世帯収入500万円未満を低収入、500万円以上1000万円未満を中収入、それ以上を高収入、とした。低収入者は全体の25.8%、中収入者は42.4%、高収入者は31.8%であった。



企業・組織への責任追及(その2)(膳場・石井)

表2 判断者の世帯収入と責任判断：条件ごとの結果

	判断者の世帯収入		
	低収入	中収入	高収入
<条件1：安全重視の運送会社の社員が休日に自分の車で友人の引っ越しを手伝い中に起こした事故>			
運転者は事故に対する責任がある	100%	100%	97.1%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	48.1%	28.0%	17.6%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	22.2%	7.3%	2.9%
会社は事故に対して責任がある	48.1%	25.6%	8.8%
<条件2：安全重視の運送会社の社員が休日に自分の車で上司の引っ越しを手伝い中に起こした事故>			
運転者は事故に対する責任がある	100%	95.7%	100%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	46.4%	51.1%	56.4%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	12.5%	17.8%	2.6%
会社は事故に対して責任がある	42.8%	36.2%	30.0%
<条件3：安全重視の運送会社の社員が仕事で運転中に起こした事故>			
運転者は事故に対する責任がある	100%	96.8%	100%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	80.8%	90.3%	75.0%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	38.4%	21.4%	41.4%
会社は事故に対して責任がある	96.1%	100%	90.6%
<条件4：効率重視の運送会社の社員が仕事で運転中に起こした事故>			
運転者は事故に対する責任がある	94.7%	100%	100%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	89.4%	86.3%	85.0%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	26.3%	44.2%	36.9%
会社は事故に対して責任がある	100%	97.7%	100%

注) 表1同様、数値は各項目に対して肯定的な答えを選んだ人の割合(「そう思う」あるいは「ややそう思う」を選んだ人の割合)を示す。また、世帯収入の分類基準は表1と同じ。

表3 判断者の職業と責任判断：肯定的な答え<sup>a</sup>を選んだ人の割合

	判断者の職業 <sup>b</sup>		
	管理・専門・事務系職業	その他の職業	無職
<b>事故を起こした社員（運転者）に対する判断</b>			
事故に対する責任がある	99.4%	96.3%	99.3%
社員の不注意が事故の原因だ	99.3%	97.6%	98.6%
社員は自分の意思でスピード違反した	98.0%	81.9%	90.6%
被害者に謝るべき	99.3%	98.7%	100%
減給処分を受けるべき	51.0%	33.3%	58.0%
法律で罰金をかせられるべき	86.1%	77.8%	77.8%
<b>事故当時の上司に対する判断（事故後定年退職）</b>			
事故に対する責任がある	58.1%	58.5%	62.8%
減給処分を受けるべき	24.8%	22.2%	25.4%
<b>事故後着任した新しい上司に対する判断</b>			
事故に対する責任がある	16.0%	21.3%	28.5%
被害者に謝るべき	46.2%	54.3%	48.4%
減給処分を受けるべき	4.2%	7.4%	7.9%
法律で罰金をかせられるべき	5.6%	12.6%	10.4%
安全教育を徹底すべき	86.2%	88.8%	89.9%
部員の行動を監督する体制を強めるべき	64.8%	73.8%	66.4%
<b>会社に対する判断</b>			
事故に対する責任がある	56.4%	66.7%	61.6%
会社の仕事で運転している最中に事故が起きた	45.9%	51.8%	54.5%
会社は社員の運転を監督する立場にあった	57.7%	65.9%	72.5%
会社の経営方針が事故の原因	39.5%	49.4%	50.0%
会社で安全性が十分強調されていなかったことが事故原因	51.0%	63.8%	63.1%
会社がスピード違反せざるをえない環境をつくった	36.9%	44.6%	42.8%
安全性を十分確保しなかった落ち度がある	48.9%	67.9%	65.9%
社員の運転を十分監督しなかった落ち度がある	61.4%	70.3%	76.2%
会社は被害者に謝るべき	60.0%	77.8%	65.9%
法律で罰金をかせられるべき	39.3%	52.5%	35.4%
安全運転教育をもっと徹底すべき	83.5%	80.1%	91.2%
社員の行動を監督する体制を強めるべき	60.0%	72.8%	63.5%

注) a. 肯定的な答えを選んだ人とは、「そう思う・ややそう思う・あまりそう思わない・そう思わない」の4点尺度のうち、「そう思う」あるいは「ややそう思う」を選んだ人である。

b. 「管理・専門・事務系職業従事者」には、管理職、専門・自由業（医師、弁護士、研究職など）、および事務系の勤め人が含まれる。「その他の職業従事者」には作業系の勤め人、自営業、農林水産業が含まれる。「無職」には主婦・パート・学生・無職が含まれる。

企業・組織への責任追及（その2）(膳場・石井)

表4 判断者の職業と責任判断：条件ごとの結果

	判断者の職業		
	管理・専門・事務系職業	その他の職業	無職
< 条件1：安全重視の運送会社の社員が休日に自分の車で友人の引っ越しを手伝い中に起こした事故 >			
運転者は事故に対する責任がある	100%	100%	97.1%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	32.5%	33.3%	34.3%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	2.4%	16.7%	14.7%
会社は事故に対して責任がある	27.9%	22.2%	31.4%
< 条件2：安全重視の運送会社の社員が休日に自分の車で上司の引っ越しを手伝い中に起こした事故 >			
運転者は事故に対する責任がある	98.0%	95.6%	100%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	52.0%	39.1%	48.6%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	12.3%	14.3%	9.4%
会社は事故に対して責任がある	37.3%	47.8%	27.0%
< 条件3：安全重視の運送会社の社員が仕事で運転中に起こした事故 >			
運転者は事故に対する責任がある	100%	95.2%	100%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	84.6%	75.0%	83.8%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	32.0%	30.0%	39.4%
会社は事故に対して責任がある	96.1%	95.0%	94.6%
< 条件4：効率重視の運送会社の社員が仕事で運転中に起こした事故 >			
運転者は事故に対する責任がある	100%	95.0%	100%
運転者の事故当時の直属の上司は事故に対して責任がある	82.8%	85.7%	89.3%
事故後着任した新しい上司は事故に対して責任がある	28.5%	23.8%	55.5%
会社は事故に対して責任がある	96.6%	100%	100%

注) 表1, 2, 3同様、数値は各項目に対して肯定的な答えを選んだ人の割合(「そう思う」あるいは「ややそう思う」を選んだ人の割合)を示す。また、職業の分類は表3と同じ。

表5 回答者の教育年数・世帯収入・職業で責任判断を回帰した結果（標準偏回帰係数）

	友人の引越手伝い 中の事故・会社は 安全重視	上司の引越手伝い 中の事故・会社は 安全重視	仕事中の事故・ 会社は安全重視	仕事中の事故・ 会社は効率重視
<b>運転者の責任</b>				
教育年数	.03	-.19 <sup>†</sup>	-.24 <sup>†</sup>	.30*
世帯収入	-.11	.13	.02	.15
職業1（ダミー）	-.05	-.16	-.31*	-.08
職業2（ダミー）	-.11	.03	-.12	.08
<b>事故当時の直属の上司の責任</b>				
教育年数	-.01	-.00	-.06	.08
世帯収入	-.30**	.08	-.01	.07
職業1（ダミー）	-.03	-.07	-.10	-.01
職業2（ダミー）	-.06	-.11	-.04	.02
<b>事故後着人した新しい上司の責任</b>				
教育年数	-.36**	-.22 <sup>†</sup>	-.08	-.16
世帯収入	-.07	.00	.10	-.01
職業1（ダミー）	.00	-.05	.03	-.06
職業2（ダミー）	-.09	-.12	.18	.22
<b>会社の責任</b>				
教育年数	-.13	.03	.14	-.15
世帯収入	-.27*	.07	-.00	.15
職業1（ダミー）	-.16	.18	.03	.17
職業2（ダミー）	-.09	-.16	.09	-.04

注) 回答者の職業は、ダミー変数として回帰分析に投入した。分析に際し、職業カテゴリーを、「職業1：自営の商・工業，作業系の勤め人，農林水産業」，「職業2：主婦，パート・アルバイト，学生・無職」，「職業3：管理職，専門・自由業（医師，弁護士を含む），事務系勤め人」と分類し，ダミー変数を作る際には，職業3を除外した。したがって，職業1や職業2がもし有意であった場合，それは，職業3と有意差があることを意味する。

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

表6 回答者の教育年数・世帯収入で組織観・人間像を回帰した結果（標準偏回帰係数）

	共同体的組織観	組織成員は自由意思で 行動するという人間像
教育年数	-.27**	.18**
世帯収入	-.03	.09

注) \*\*  $p < .01$

図1 社員が休日に自分の車で友人の引っ越しを手伝っている最中に起こした自動車事故に対して社員（運転者）、事故当時の上司、会社、新任の上司は責任があるか？

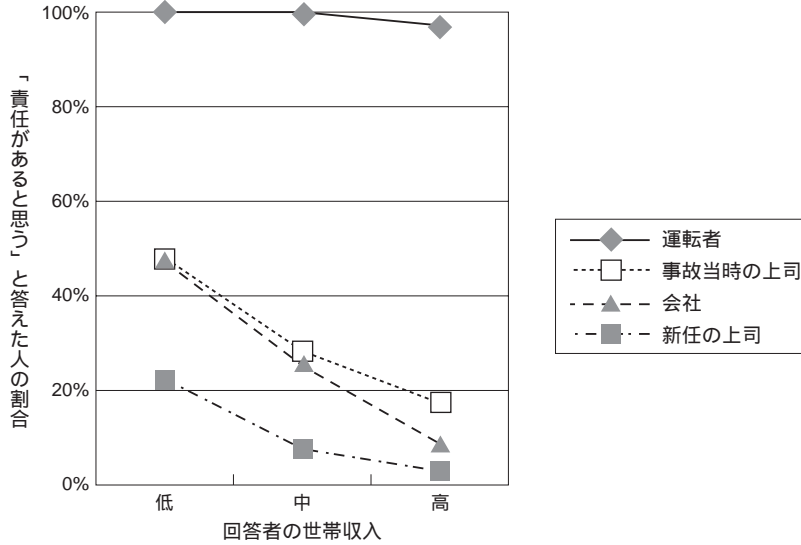


図2 社員が休日に自分の車で上司の引っ越しを手伝っている最中に起こした自動車事故に対して社員（運転者）、事故当時の上司、会社、新任の上司は責任があるか？

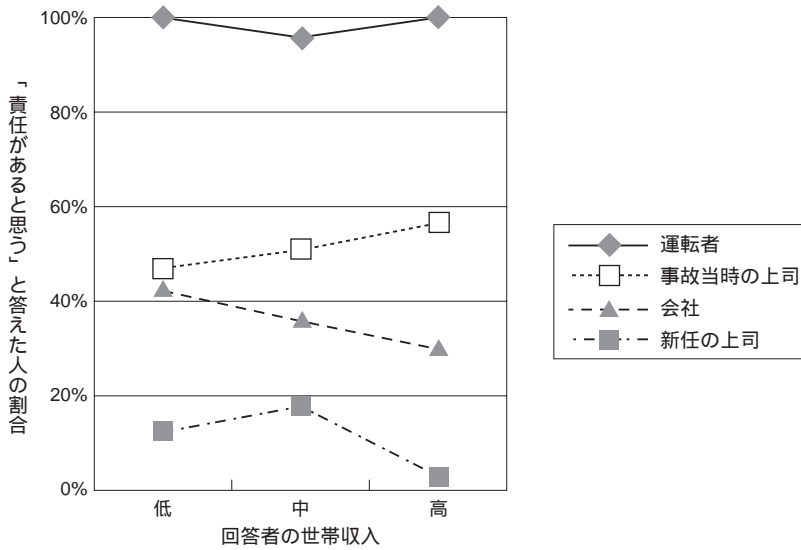


図3 社員が業務中に会社の方針に反する行動をした結果起こした自動車事故に対して社員（運転者）、事故当時の上司、会社、新任の上司は責任があるか？

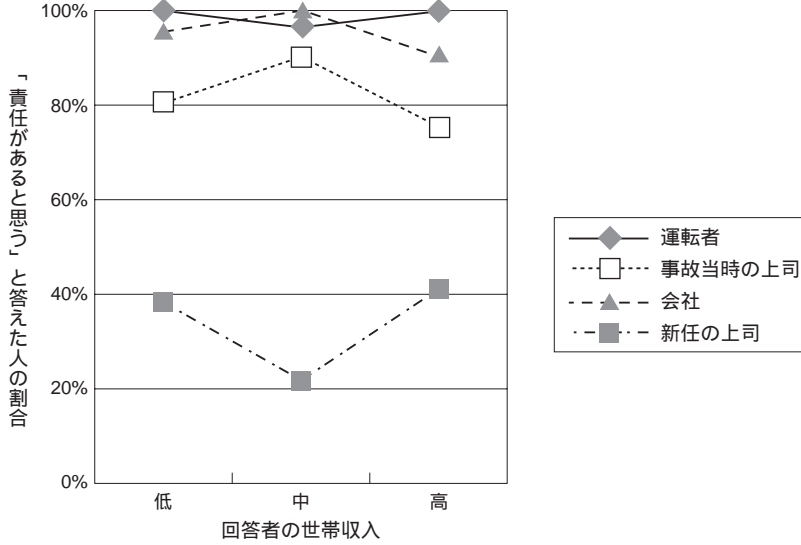


図4 社員が業務中に会社の方針に従った結果起こした自動車事故に対して社員（運転者）、事故当時の上司、会社、新任の上司は責任があるか？

