

## 企業・組織への責任追及 学歴が判断に及ぼす影響

膳場 百合子、石井 晋\*

### 序

本研究は、企業や組織に所属する人が、第三者に被害をもたらすような出来事を引き起こした場合、一般の人々がその責任をどのように判断しているのかを実証的に解明することを目的としている。そのような責任判断は、判断者の属性（学歴、性別、年齢など）によって異なることが予測されるが、このうち、本稿では、学歴が判断に及ぼす影響に注目して分析する。

本研究は、企業・組織に関わる行為、及び判断者の学歴に注目する点に特徴がある。そこでまず、このような課題設定の背景となる問題意識を述べる。

#### (1) 企業・組織への責任追及を調べる意義

二十世紀以降、企業をはじめとする組織的な活動が大きく展開し、たとえば数多くの産業において、個人企業から株式会社大企業へと展開が見られた。このような現代社会において欠かすことのできない企業・組織は、有益な財・サービスを生み出す存在である一方、巨大な力を持ち、しばしば事故、犯罪などの不祥事を引き起こす。数年前以来、日本で起きた食中毒事件、医療ミス、列車事故などの例を挙げるまでもなく、現実に企業・組織の引き起こした不祥事の事例は数多い。組織成員が組織活動の内外で引き起こした悪い結果に対して、誰がどのような形でどれだけ責任を負うべきかが社会的に重要な問題となっている。

組織や成員が関与した出来事に対して一般の人々がどのように責任判断するかを明らかにすることは、現代社会に適した法制度やその他の制度設計を進める上で非常に重要である。また、それらを明らかにすることは、企業・組織に属している人々にとっても、あるいは企業・組織自体にとっても重要である。現在では非常に多くの人々が企業・組織に属しているが、これらの人々は、時として、違法な、あるいは反倫理的な活動をするを組織の中で命じられることがある。そのような場合に、組織の外部の社会がどのような反応をするかについて知ってい

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

本研究は、1998年に島谷いずみ、膳場百合子、窪田亜紀子、徳永裕幸（いずれも当時、東京大学文学部社会心理学専攻）が共同で行った調査、および2000年に膳場百合子、村上史朗、片桐恵子（所属は同前）が共同で行った調査で収集したデータの一部の分析から成っている。シナリオと質問項目の作成に際し、東京大学の山口勸教授と山口ゼミの院生から貴重なコメントをいただいた。また、郵送調査の実施にあたり、島谷いずみ氏と片桐恵子氏から手法についての貴重な教示をいただいた。ここに記して感謝したい。

本稿は、膳場が、の調査分析を執筆し、膳場・石井が議論の上、序及び結果の要約と考察を共同で執筆した。

れば、自らの行動を決断する際の判断基準にすることができるであろう。また、企業組織にとっては、組織や成員が引き起こす不祥事への人々の反応について知ることは、企業の社会的責任が強調されている現在、企業経営上、不可欠であろう。

このように、重要な課題であるにもかかわらず、企業・組織に対する責任判断についての知見は極めて限られている。企業や組織の文脈を与えない状況での責任判断（個人の行為に対する個人の責任の判断）については、膨大な社会心理学の知見が蓄積されている（Fincham & Jaspars, 1981）<sup>1</sup>が、組織の文脈や、組織に固有な性質を考慮に入れた責任判断を分析した研究はまだ非常に少ない。

組織や成員が関与した出来事に対する責任判断は、因果関係の複雑さの点で、（組織的な文脈を与えられない）個人に対する責任判断と大きく異なっている。組織成員の行為には、自分自身の固有の意思だけでなく、組織の目的、経営方針、上司の命令など多くの要因が絡み合っている。したがって、組織成員の行為は、組織と全く関係のない個人の行為に比べ、行為者本人のAutonomy（行動選択に対する個人の自由意思の強さ）が大きく限定される。しかも、組織の外部にいる判断者にとっては、組織内部の因果関係の詳細をのぞき見ることは通常できない。そのため、判断者が、組織成員のAutonomyに関わる信念（組織の成員はどれほど自由意思で行動しているのだろうか）や組織観（組織はどれほど組織成員の行動を監督・保護すべきなのであるか）をどのように抱いているかによって、組織成員や組織に対する責任追及のあり方が大きく異なってくるものと推測される。

たとえば、組織の関与した犯罪の場合、組織成員のAutonomyを大きく捉えている判断者は、犯罪を直接に引き起こした末端の個人にこそ責任があると考えられるかもしれない。組織成員のAutonomyを重視する人は、組織が違法行為を促進するような方針を持っていた、という情報に接しても、成員個人が自分の意思で違法行為を取ったのだらうと解釈しやすく、その結果個人を責めやすいことが考えられる。これに対し、組織は成員を保護監督する大きな義務を負っていると考えられる判断者は、末端の個人を責めるだけでは「とかけのしっぽ切り」になり、本質的な責任追及にならない、と考え、組織の中で監督・保護の権限を持っている組織の管理職こそ、組織の関与した広範な行為について責任を問われるべきだと考えるかもしれない。さらに、組織の監督・保護の義務を重視している人は、組織成員の業務中の活動に対してだけでなく、業務を超えた成員の私的な活動に対してまでも組織が一定の責任を負うべきだ、と考えるかもしれない。

要約すると、組織の文脈が関与する出来事に対する一般の人々の責任判断を明らかにすることは、現代社会に適した制度設計、会社、個人のあり方を考える上で重要である。そして、Autonomyが限定されやすい組織成員の行為に対し、どのように責任が判断されるかを明らかにするためには、判断者の抱く人間像や組織観を考慮する必要があるのである。

## （２）判断者の学歴の効果を調べることの意義

本稿では、組織に対する責任判断を調べる上で、特に判断者の学歴に注目するが、その理由は、判断者の学歴が、Autonomyのとらえ方に関わる人間像（人はどれほど自由意思で行動しているのだろうか）や組織観（組織はどれほど組織成員の行動を監督・保護すべきなのであ

---

1 Fincham, F. D., & Jaspars, J. M. (1981). Attribution of responsibility: From man the scientist to man as lawyer. *Advances in Experimental Social Psychology*, 13, 81-138.

るうか)を規定する重要な要因となっていることが予測されるからである。

まず、学歴と人間像の関係については、社会階層と価値観の関係を検討した Kohn と Schooler (1983) の調査によると、学歴が高い人ほど、自分の内的な基準に従って自分の行為を決めることを重んじることが明らかにされている。この知見を組織の文脈に当てはめると、学歴が高い人ほど「組織成員は自由意思で行動する」という人間像を持っていることが予想される。Kohn と Schooler の調査はアメリカでの調査だが、同様の関係が日本でも見られる可能性が考えられる。日本においても、教育内容、職業上の地位、所得水準から、学歴が高いほど、自由意思に基づいて行動する機会が多いと考えられる。高等教育では、自ら調べ、自分の独自の意見を表明することが求められる機会が多い。また学歴が高い方が、ヒエラルキーの上層の自由裁量の大きい仕事に就く可能性が高い。さらに、高学歴者の所得水準は一般に高いため、自分の意思に即した行動をとるための経済的条件に恵まれている。これらのことから、日本でも、高学歴者は、自由意思に従うことを重視し、組織の文脈においても「人は自由意思で行動する」という人間像を持ちやすくなることが考えられる。

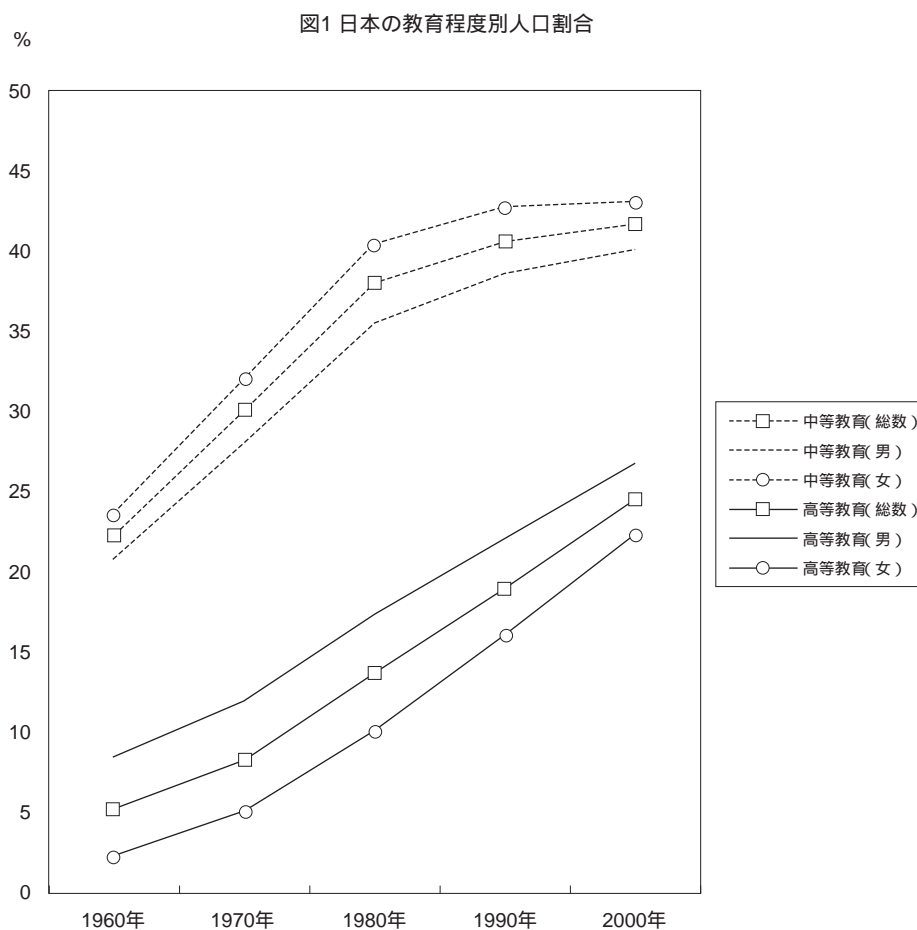
つぎに、学歴と組織観の関係については、学歴によって、人間関係の構成が異なっていることから、組織観が異なる可能性が考えられる。社会学などのネットワーク研究では、学歴などの属性によってパーソナル・ネットワーク(親しくつき合う人)の規模や構成が異なることが実証されている。北米に関しては、学歴が高いほどネットワーク規模が大きく、親戚以外の友人などとの関係が多いとの実証結果がある。一方、日本では、ネットワーク規模には学歴間の違いはないが、学歴が低いほど親戚、近所の人との関係が多く、学歴が高いほど友人との関係が多いとの実証結果がある<sup>2</sup>。したがって、低学歴者は血縁、地縁といった伝統的紐帯の有用性を認識する機会が多く、企業・組織に対しても共同体的な結合(成員の生活全般に対して集団が保護監督し助け合うような結合のしかた)を求めやすいことが予測される。

実際に、学歴によって上のような人間像の違いがあるとすれば、学歴が高い人ほど、結果を直接もたらした組織の末端の個人の責任を重く判断することが予測される。特に、末端成員の自由意思を制限するような組織の圧力(例えば違法行為をしてもノルマを達成することを求めるような圧力など)が作用している場合、行為者の自由意思の程度があいまいになるため、判断者の人間像(組織成員がどれだけ自由意思にもとづいて行動するかについての信念)が判断を左右しやすく、学歴の効果があらわれやすいと思われる。また、学歴によって上のような組織観の違いがあるとすれば、学歴が低い人ほど、組織に成員を監督・保護する義務があると考えやすく、組織や組織内の上位者の義務を広くとらえ、その責任をより重く判断するこ

2 アメリカについては、Claude S. Fischer (1982) "To Dwell Among Friends: Personal Networks in Town and City", The University of Chicago Press。日本については、大谷信介(1995)『現代都市住民のパーソナル・ネットワーク』ミネルヴァ書房。近年では、このような人的ネットワークをソーシャル・キャピタル(社会関係資本)ととらえ、その機能に注目した研究が経済学、社会学、政治学分野で量産されている。1990年代後半に世界銀行のプロジェクトとして継続的に取り上げられるようになって以来、特に開発経済学分野において、ソーシャル・キャピタルの生産要素としての可能性が注目されている。これについては、佐藤寛編(2001)『援助と社会関係資本：ソーシャルキャピタル論の可能性』日本貿易振興会アジア経済研究所。また、低開発国に限らず、高所得のアメリカ合衆国においてもソーシャル・キャピタルが重要な役割を果たしてきたことを鮮やかに描いた文献として、Robert D. Putnam (2000) "Bowling Alone", Simon & Schuster。本稿の文脈では、企業・組織における共同体的な人間関係が一種のソーシャル・キャピタルとして機能しており、低学歴者はその有用性を認識している度合いが高いと想定している。

とが予測される。このように、学歴と関連しうる人間像や組織観が組織に対する責任判断を左右することが予測されるので、学歴に注目するのである。

ここで、人間像や組織観といった心理変数と責任判断の関係だけでなく、わざわざ学歴に注目する理由は、責任判断のパターンが、社会の中で実際にどのように分布しており、また、将来どのように分布するようになるのかを予測をする上で、学歴という人口学的な要因が有効であるからである。図1に見られるように、日本社会は現在、学歴上昇の途上過程にある。現在、すでに18歳人口のうち大学進学者が半数近くに達しているとはいえ、全人口に占める高等教育修了者の割合はまだ決して高くはなく、1970年代以降、急上昇しているのである。仮に学歴によって責任判断に違いがあることが明らかになったら、日本社会における学歴構成の変化（高学歴化）は、将来の日本における、企業・組織の関わる行為に関する人々の責任判断を予測する上での重要な要因となろう。



総務省統計局『国勢調査報告』による15歳以上の人口。卒業者総数に学校の種類不詳を含む。  
 中等教育は高校・旧中を，高等教育は短大・高専・大学・大学院をそれぞれ卒業した者。  
 1960年は，沖縄県は含まない。

以上見てきたとおり，本研究は，社会心理学の応用研究としてだけでなく，より広い意義を持っている。企業の不祥事への対応が，経営パフォーマンスに与える影響は小さなものでなく，場合によっては企業の死命を制しかねないことを思い起こすならば，経営学は，一般の人々による企業・組織への責任判断のあり方を軽視できないであろう。また，高学歴化によって，一般の人々の平均的な責任判断が変化していくとすれば，企業・組織の責任負担もそれに応じて変化することが予想される。そのような責任判断，責任負担のあり方が，社会的な公正性および社会全体の資源配分の効率性の観点から望ましいものであるかどうかを検討し，時代の変化に応じて適切な制度を設計することは社会的にも重要であろう。

### （3）学歴と組織に対する責任判断に関する先行研究

以上のような研究課題に関する先行研究は，主として社会心理学分野に存在するが，その数はあまり多くない。最も密接な関連を有するのは，Hamilton & Sanders (1996)<sup>3</sup>である。彼らは，アメリカ，ロシア，日本でシナリオを用いたランダムサンプル調査を行い，それぞれの国で，組織活動の中で行われた逸脱行為に対して一般の人々がどのように行為者個人やその上司の責任を判断するかを調べた。シナリオのトピックには，コスト削減のために工場成員が行った廃液投棄の話，新車を製作していた社員が時間的な制約のために十分なテストを怠り欠陥自動車を売った話，製薬産業に携わる人が時間的な制約のために十分な治験を怠り副作用の強い薬を販売した話，など，現実類似したケースが起きた話が用いられていたが，いずれの文化においても，学歴の責任判断に対する影響はほとんど検出されなかった。しかし，この結果から，学歴が組織やその成員に対する責任判断に影響しない，と結論づけることはできない。なぜなら，Hamiltonらの研究で用いられたシナリオは，登場人物の行為や監督上の過失が明白な設定のみを用いていたからである。過失が明白であったために学歴や学歴にともなう人間像・組織観が責任判断を左右する余地が少なかった可能性がある。現実の組織の不祥事に対する責任判断では，過失内容があいまいな出来事や，過失があいまいな成員に対しても責任判断がなされるが，それらの判断では学歴の影響が出る可能性がある。

### （4）本研究の目的

これまでに述べてきたように，本研究では，Autonomyのとらえ方に関わる人間像（人はどれほど自由意思で行動しているのであろうか）と組織観（組織はどれほど組織成員の行動を監督・保護すべきなのであろうか）が，企業・組織に関わる行為の責任判断に影響を与えると考えている<sup>4</sup>。そこで，そのような人間像，組織観についての判断が分かれやすい場面を設定して，学歴が責任判断に及ぼす影響を検討することを目指す。この目的のため，Hamilton & Sandersらと同様の手法，すなわち，シナリオを用いたランダムサンプル調査を行った。調査内容は，以下のとおりである。

研究1では，出来事の発生に対して明白な監督過失はないが，発生後に組織のトップになった人に対する責任判断を検討した。具体的には，学校給食で食中毒が起きた場面を設定し，関

3 Hamilton, V. L., & Sanders, J. (1996). Corporate crime through citizens' eyes: Stratification and responsibility in the United States, Russia, and Japan. *Law & Society Review*, 30 (3), 513-547.

4 Hamilton & Sanders (1996) は，判断者が，自分と同じような地位にある人に同一化（identify）して免責する傾向があるとの解釈も提出している。本稿では判断者の学歴による人間像や組織観の違いに着目したが，これらの人間像や組織観に加えて，判断対象者との同一化を通じて，学歴が責任判断に影響を与える可能性もある。

係者に対する責任判断をたずねた。明白な監督過失がない設定では、判断者が、組織やトップの監督・保護の義務をどの程度重視しているかによって責任判断が分かれることが予測され、低学歴の人ほど過失のないトップを責めることが予測される。

研究2では、組織が強く関わる行為、また組織の組織成員に対する監督・保護が及びにくい、組織成員の私的場面での行為、に対する責任判断を検討した。具体的には、組織が強く関わる行為については、ノルマを達成しないと罰則がある運送会社で社員が業務中にスピード違反をして人身事故を起こした話に対する責任判断をたずねた。このように行為者がどれだけ自由意思で行為を選択していたかがあいまいな場面では、「組織の成員が自由意思に基づいて行為している」という信念が強い高学歴者ほど、事故を起こした行為者個人を責めることが予測される。私的場面の行為については、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っている最中に人身事故を起こした場面に対する責任判断をたずねた。このように組織の過失があいまいな場面では、組織の監督・保護の義務を重視している低学歴者ほど、組織を責めることが予測される。

以下、と で調査結果の報告、分析を行い、 で結果の要約と考察および社会的インプリケーションについて述べる。

## ・ 研究1：学校給食での食中毒に対する責任判断

組織の業務中に起きた悪い結果に対する責任判断に、どのような学歴の効果があるのか検討するために、学校給食で起きた食中毒、という設定を用いて人々の責任判断を検討した。HamiltonとSanders(1996)の研究では、直接結果をまねいた行為者個人の責任と、行為者の上司の責任のみが検討されていたが、本研究では、これらに加え、監督過失の無い新しい上司である新任の校長の責任と、学校の責任も測定した。行為における過失が明白な行為者個人や、監督における過失が明白な出来事発生当時の上司(食中毒発生当時の校長)に対しては、Hamiltonらの研究同様、学歴の効果が見られないことを予測した。明白な過失がある場合は、学歴や学歴にともなう価値観・信念が責任判断を左右する余地が少ないと考えたからである。一方、出来事発生当時明白な監督義務がなかった新任の校長に対する責任判断では、学歴の効果が見られることを予測した。

### 1 方法

#### (1) 回答者

本研究のデータは、江東区の30歳から69歳までの女性800名を調査対象に、1998年の6月から7月にかけて行われた郵送調査によるものである。調査は、二段階確率比例抽出法によって行われ、800票中、11票の質問票が回答者の転居や死亡により、返送されてきた。有効標本数は、403票で、回答率51.1%であった。回答者の平均年齢は50歳であった。

#### (2) シナリオと質問

質問票の中で、学校給食での食中毒を描いた文章が呈示され、それに対する回答者の反応が測定された。回答者は、以下の食中毒のシナリオを読み、引き続き、事故の原因および、責任の判断に関する質問(表1参照)に回答した。最後に、回答者は年齢・教育年数を答えた。

ゆう子ちゃんは学校給食で食中毒になりました。その原因がわかる前に、校長

が定年退職し、他校から新しく校長が来ました。まもなく、食中毒の原因は、調理係の人が作った卵料理だったことがわかりました。この学校は私立で、校内で給食を管理運営しており、給食用の卵は冷蔵庫で保管することになっています。しかし、調理係の人が冷蔵庫にしまい忘れたため、含まれていた菌が増え、食中毒が起きたのでした。ゆう子ちゃんの食中毒は重く、入院治療に10万円かかりました。あなたがゆう子ちゃんのお母さんだったらどのように感じるか、以下の質問にお答えください。

## 2 結果と考察

回答者が高等教育の教育機関を卒業しているか否かによって判断がどのように異なるかを検討するために、大卒以上の学歴を持つ判断者と、大卒未満の学歴の判断者を比較した。大卒以上の学歴を持つ人は全体の12%で、大卒未満の学歴の判断者は全体の88%であった。表1は、各質問項目で、肯定的に回答した人（「そう思う」か「ややそう思う」を選んだ人）の割合である。教育の効果は年齢の効果と混淆する可能性があるため、年齢の効果を統計的に統制した

表1 大卒未満と大卒以上の比較<sup>a</sup>：肯定的な答え<sup>b</sup>を選んだ人の割合（研究1）

	大卒未満	大卒以上	
調理係の人に対する判断			
食中毒が起きたことに対して責任がある	97.8%	100%	
食中毒を防げる立場にあった	98.5%	100%	
このたびの食中毒が起らないように手をつくすべきだった	99.3%	100%	
減給処分を受けて責任をとるべきだ	58.0%	63.8%	
責任をとって辞めるべきだ	24.8%	28.2%	
謝ってほしい	96.3%	91.5%	
食中毒発生当時の校長に対する判断			
食中毒が起きたことに対して責任がある	79.5%	84.1%	
食中毒を防げる立場にあった	73.5%	78.7%	
このたびの食中毒が起らないように手をつくすべきだった	84.7%	91.5%	
食中毒が発生した当時、調理係の人を監督する立場にあった	82.5%	91.5%	
謝ってほしい	81.3%	86.4%	
食中毒後に着任した新任の校長に対する判断			
食中毒が起きたことに対して責任がある	45.6%	25.0%	
食中毒を防げる立場にあった	24.0%	4.3%	<sup>c</sup>
食中毒発生当時、食中毒が起らぬよう手をつくす立場にあった	26.3%	8.5%	
食中毒が発生した当時、調理係の人を監督する立場にあった	27.1%	8.5%	
減給処分を受けて責任をとるべきだ	18.4%	13.0%	
責任をとって辞めるべきだ	5.5%	0%	
謝ってほしい	72.2%	63.6%	
学校に対する判断			
食中毒が起きたことに対して責任がある	96.0%	91.3%	
事故原因は調理係の人の不注意よりも学校の管理体制にある	48.4%	38.3%	

注) a. 教育年数が16年未満の回答者を「大卒未満」、16年以上の回答者を「大卒以上」と定義した。大卒以上は全体の12%、大卒未満は全体の88%であった。

b. 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

c. 印は重回帰分析で年齢の効果を統制した上で教育の有意な効果( $p < .05$ )が見られた項目。

うえでなお教育の効果が見られたものには 印をつけてある<sup>5</sup>。

#### (1) 直接結果をもたらした行為者(調理係の人)に対する判断

表1にあるとおり、結果を直接もたらした調理係の人に対する判断では学歴の効果は一切見られなかった。調理係の人は「食中毒を防げる立場にあった」、「食中毒が起こらないよう手をつくすべきだった」という判断が圧倒的に多く(ほぼ100%の人がそう回答していた)、調理係の人の過失が、判断者にとって非常に明白であったことが伺われる。このように過失の内容が非常に明白である場合は、学歴により判断が左右される余地はあまりないようである。結果を直接もたらした行為者個人に対する判断で学歴の効果が見られない、という結果は、HamiltonとSanders(1996)らの結果と一貫している。

#### (2) 出来事発生当時の行為者の上司(当時の校長)に対する判断

食中毒発生当時、調理係の人の上司でかつ学校のトップであった「当時の校長」に対する判断でも、学歴の効果は一切見られなかった。当時の校長は「食中毒が起こらないよう手をつくすべきだった」、「食中毒が発生した当時、調理係の人を監督する立場にあった」という判断が非常に多い(8割から9割)ことから、十分な監督を行わなかった当時の校長の過失も、回答者にとって明白であったことが伺われる。行為者同様、上司の過失も明白であり、学歴が判断を左右する余地は少なかったようである。業務中の出来事に関して監督者であった上司を責める度合いに学歴の差が無い、というこの結果も、HamiltonとSandersらの知見と一貫している。

#### (3) 過失のない新しい上司(新任の校長)に対する判断

HamiltonとSandersらの先行研究ですでに検討されている「出来事結果に対して行為過失や監督過失がある組織成員に対する責任判断」では、今回の研究でもHamiltonらと一致して、学歴の効果がみられない、という結果になっていた。一方、今回の研究で新たに付け加えた「過失のない上司」に対する判断では、多くの項目で学歴による違いが見られた。学歴の低い回答者ほど、「新任の校長は食中毒を防げる立場にあった」、「新任の校長は食中毒が起こらないよう手をつくす立場にあった」、「新任の校長は食中毒が発生した当時、調理係の人を監督する立場にいた」とみなしており、「新任の校長は減給処分を受けるべきだ」、「新任の校長は引責辞任すべきだ」、「新任の校長は謝罪すべきだ」と判断していた。

過失のない新しい上司に対する判断に見られた学歴の効果は何を意味するのだろうか? 教育年数の少ない回答者はシナリオの内容を誤解しやすかった、という解釈もありうるだろう。しかし、内容を誤解するのであれば、新任の校長に監督義務があったと誤解する人は、同時に前任の校長に監督義務がなかったと誤解するはずであるが、必ずしもそうはなっていない。今回の結果では、学歴の低い判断者は、高い判断者よりも新任の校長の監督義務を有意に大きく判断していたが、前任の校長の監督義務の判断では学歴による有意差は見られなかった。学歴の低い人ほど過失のないトップを責める、という今回の結果は、学歴の低い人が、情報を誤解しやすいために生じた、と解釈するよりも、学歴の低い人が、組織の上層にいる人々の監督義務を重くとらえるために生じた、と解釈する方が妥当であろう。

#### (4) 組織(学校)に対する判断

先行研究になく、今回の研究で新たに加えたもう一つの分析は、組織そのものに対する責任

---

5 年齢の効果を統制するために、教育年数と年齢を同時に説明変数とする重回帰分析を行った。その結果、教育年数の有意な効果が見られた項目に、 印をつけてある。



判断におよぼす学歴の効果の検討であった。組織そのものに対する判断（学校に対する判断）でも、学歴の有意な効果が見られ、学歴の低い回答者ほど学校に責任がある、と判断することが明らかになった。

### 3 研究1のまとめ

研究1では、組織成員が業務を通じて起こした問題に対して、判断者の学歴が責任判断に及ぼす効果を検討した。その結果、予測通り、行為や監督に明白な過失がある成員（調理師と食中毒発生当時の校長）に対しては学歴による判断の差は見られなかったが、はっきりした過失がない新任の校長に対する判断では学歴の効果が見られた。また、学校そのものに対する判断でも学歴の効果が見られた。学歴の効果を総合すると、学歴の低い人は、学歴の高い人に比べ、組織やその管理職に大きな監督義務や責任を認めることが明らかになった。

行為過失や監督過失があいまいな場合ほど、責任判断に学歴の効果が見られやすいのであるなら、組織の監督過失が明白でない場面（成員の私的活動に対する組織の責任）に対する判断や、行為者の行為過失が明白でない場面（行為者個人の自由意思を大幅に制限するような組織要因が作用している状況）に対する責任判断でも、学歴の効果が見られることが予測される。研究2では、これらの判断で学歴の効果が見られるかどうかを検討した。

また、研究1では、学歴が責任判断に及ぼす効果の背後に、実際に組織観や人間像の違いがあるかどうかは検討しなかった。そこで、研究2では、学歴の効果と関連している可能性のある組織観と人間像を測定し、学歴が責任判断に及ぼす影響をそれらが媒介しているかどうかについても検討した。

## ・ 研究2：運送会社社員が起こした交通事故に対する責任判断

研究2では、私的な場面と業務中場面を含む4種類のシナリオを用いて責任判断を検討した。また、学歴の効果を媒介している可能性がある心理変数として、「共同体的組織観」と「組織成員個人の自由意思を重視する人間像」に注目し、これらの心理変数についても測定した。

「共同体的組織観」とは、組織が組織成員の生活全般と関わりあいを持ち、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を指す。序章で書いたとおり、低学歴層の人々は、高学歴層の人々に比べ、組織に共同体的な結合を求めやすいと考えられる。そして、共同体的な組織観を持つ結果、責任判断において、組織成員の私的活動に対してまで組織に責任がある、と判断しやすくなることが考えられる。他方、もうひとつの心理変数である「組織成員個人の自由意思を重視する人間像」とは、ここでは、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、と考える人間像を指す。序章にも書いたとおり、高等教育を受けた人々は、個人の自由意思を重視する人間像をはぐくみやすいと思われる。そして、その結果、組織成員がたとえ組織の方針に従って悪い結果を招いたとしても、その行為は成員の自由意思による行為である、と考え、成員を責めやすいと考えられる。

これらの予測について、研究2では運送会社の社員による交通事故場面を描いたシナリオ実験を用いて以下の具体的な予測を検討した：（1）低学歴の人ほど、共同体的組織観が強く、その結果、成員の私的活動に対してまで組織を責める傾向があるだろう。（2）高学歴の人ほど、組織成員の自由意思を重視する傾向が強く、その結果、組織の方針に従った組織成員の行

為に対してまで成員個人を責める傾向があるだろう。

## 1 方法

### (1) 回答者

本研究のデータは、千葉県柏市の25歳から69歳までの男女1000名を対象に、2000年の2月から3月にかけて行われた郵送調査によるものである。調査は、確率比例抽出法によって行われ、1000票中、15票の質問票が回答者の転居などにより、返送されてきた。有効票本数は、415票で、回答率は42.1%であった。回答者（男性50.5%、女性49.5%）の平均年齢は50歳であった。

### (2) 組織観と人間像の個人差の測定

質問票の前半部分で、回答者の「共同体的組織観」および「個人の自由意思」に関する信念を測定した。共同体的組織観は、(1) 会社は福利厚生を充実させるべきか、(2) 会社の福利厚生の充実は仕事にプラスか、(3) 会社は社員のために運動会や旅行を主催すべきか、(4) 会社が社員のために運動会や旅行を主催することは仕事にプラスか、(5) 同じ会社の人とはなにかにつけ相談したり助け合えるようなつきあいをするのがよいか、(6) 社員が同僚と仕事以外の場面でもつきあうことは仕事にプラスか、という6項目（各4点尺度）で測定し、それらの平均値を共同体的組織観の指標とした（Cronbachのアルファは.76）。

組織内個人に自由意思があるという信念は、(1) 会社づとめの人達は常に会社の方針に従って行動する、(2) 会社づとめの人達は会社の方針によってものの考え方が簡単に変わる、という2つの逆転項目（各4点尺度）によって測定したが、それらの相関が低かった（ $r = .22, p < .01$ ）ので、合成せずに、それぞれ分けて自由意思の指標として用いた。

### (3) シナリオと質問

個人差を測定した後、同じ質問票の中で、シナリオを呈示した。シナリオには、運送会社の社員が運転中にスピードを出しすぎて人をはね、1週間のけがを負わせる場面が描かれていた。シナリオの中で、事故場面と会社の方針が操作されており、シナリオは全部で4種類あった。回答者はこれら4種類のうちの1つを無作為に割り当てられ、読んだ。4つのシナリオの相違点を要約すると、以下のとおりになる。

< 事故場面 >	< 会社の方針 >
業務中	効率重視（スピード違反は黙認）
業務中	安全重視（スピード違反は厳禁）
休日に上司の引越	安全重視（スピード違反は厳禁）
休日に友人の引越	安全重視（スピード違反は厳禁）

シナリオを読んだあと、回答者は運転者、運転者の上司、会社の責任をそれぞれ判断した。判断はそれぞれ4点尺度で測定された（判断に用いられた尺度項目は表2を参照）。

上の4種類の条件の中で、学歴によって判断が分かれることが予測されるのは と である。まず、学歴による組織成員の自由意思についての考え方の違いが、条件での責任判断に影響すると予測される。 は他の条件と違い、ノルマを達成しないと会社から罰が加えられる、という圧力のもとで社員はスピード違反を起こしており、スピード違反が社員個人の自由意思に

よるものであったかどうか、判断が分かれやすい。判断者がもともと自由意思を重視している場合、行為者の行為が自由意思によるものであったと推測し、その結果、行為者に責任を帰属しやすい可能性がある。そのため、条件では高学歴の人ほど行為者個人を責める、という学歴の効果が予測される。

つぎに、学歴による共同体的組織を好む度合いの違い（生活全般を保護監督するような組織を好ましく思う組織観を持つ度合いの違い）が、条件での責任判断に影響することが予測される。は、他の条件と違い、完全に「私的な」場面であるため、会社が成員の行為に対して監督義務を負っていたかどうか、判断が分かれる。判断者がもともと共同体的組織観を持っている場合、私的な場面に対してまで組織に監督義務があったと判断し、その結果、組織や管理職に責任を帰属しやすい可能性がある。そのため、条件では、低学歴の人ほど組織と管理職を責める、という学歴の効果が予測される。

分析の結果、実際に学歴の効果は条件と条件のみで見られた。そこで、以下の報告では、条件と条件に焦点をあてて結果を報告する。条件と条件のシナリオの全文は以下のとおりである。

#### 業務中効率重視条件

運送会社の社員が、仕事中にスピードを出しすぎてブレーキがまにあわず、人をはねてしまいました。はねた相手は1週間のけがを負いました。

この運送会社ではふだんノルマの達成がなによりも重視されています。スピード違反は黙認されており、仕事がノルマに達しないと給料が減らされます。そのため、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りました。

#### 友人引っ越し条件

運送会社の社員が、休日に自分の車で友人の引っ越しの手伝いに行く途中、スピードを出しすぎてブレーキがまにあわず、人をはねてしまいました。はねた相手は1週間のけがを負いました。

この運送会社ではふだん安全性がなによりも重視されています。スピード違反はかたく禁じられており、大きな事故を起こすとボーナスが減らされます。しかし、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りました。

## 2 結果と考察

### (1) 学歴と組織観・人間像

責任判断の分析に先立ち、「共同体的組織観」が実際に低学歴の人ほど強いのか、また「社員に自由意思がある」と高学歴の人ほど考えやすいのか、検討した。性別と年齢を統制した重回帰分析で、教育年数がこれらの変数を有意に予測するか検討した結果、教育年数が短いほど共同体的組織観が強いという関係（ $r = -.31, p < .01$ ）、および、教育年数が短いほど会社勤めの人自由意思を欠くと考えやすいという関係（会社勤めの方は常に会社の方針に従って行動する： $r = -.15, p < .01$ 、会社勤めの方は会社の方針によってものの考え方が簡単に変わる： $r = -.18, p < .01$ ）が見られた。従って、共同体的組織観が低学歴の人ほど強く、組織成員に自由意思があるという信念が高学歴の人ほど強いだろう、という前提をおくことが妥当であることが確認された。

## (2) 学歴と責任判断

研究1と同様、大卒以上と大卒未満の判断者を比較した。大卒以上の学歴を持つ人は全体の29%で、性別ごとで見ると、女性回答者の16%、男性回答者の45%が大卒以上であった。

成員の私的な活動に対する組織や管理職の責任 表2の「私的場面での事故」に要約されているように、成員の私的な活動に対する責任判断では、事故を起こした本人を圧倒的多数の回答者が責めており、会社や上司については意見が割れていた。学歴ごとに結果を見ていくと、予測通り、学歴の低い回答者ほど組織や管理職の責任を問う傾向が見られた。会社と上司に対する判断項目のうち、年齢と性別の効果を統制しても学歴の有意な効果が見られたのは以下の項目であった（低学歴の人ほど賛成）：a) 事故当時の上司は減給処分をうけるべき、b) 新しい上司は事故に対する責任がある、c) 新しい上司は被害者に謝るべき、d) 新しい上司は減給処分を受けべき、e) 新しい上司は法律で罰金をかせられるべき、f) 新しい上司は部員の行動を監督する体制を強めるべき、g) 会社は事故に対する責任がある、h) 会社の仕事で運転している最中に事故が起きた、i) 会社は安全性を十分確保しなかった落ち度がある、j) 会社は被害者に謝るべき、k) 会社は法律で罰金をかせられるべき。これらの結果は、低学歴の人ほど、社員の私的な活動に対してまで会社や管理職が監督することを求めており、社員の私的な活動がもたらした結果に対して会社や管理職が責任を負担することを求めていることを示している。

次に、学歴が組織への責任判断に及ぼす影響が「共同体的組織観」によって媒介されているかどうかを検討するために重回帰分析を用いて媒介検定を行った<sup>6</sup>。その結果、学歴が低い人ほど共同体的組織観が強く、共同体的組織観が強いほど、成員の私的な活動に対してまで会社の責任をとう、という有意な媒介関係が見られた（Sobel  $z = -2.24, p < .05$ ）。

会社の方針に従った行動に対する行為者の責任 表2の「会社の方針に従った結果起きた事故」に要約されているように、会社の方針に従った事故については、大多数の回答者が事故を起こした本人だけでなく、会社や事故当時の上司をも責めていた。ただし、予測どおり、直接結果をもたらした社員を責める度合いは学歴の高い人の方がより顕著であった。「会社はスピード違反を黙認しており、ノルマを達成しないと罰則があった」という情報が与えられていたにもかかわらず、高学歴の人ほど「社員は自分の意思でスピード違反した」と判断しており、それに伴い、社員個人に責任がある、社員の不注意が事故原因だ、社員は被害者に謝るべきだ、と判断する傾向が強かった。また、事故を起こした社員に責任がある、と判断する度合いの学歴による違いは、「社員は自分の意思でスピード違反した」と判断する度合いの学歴による違いに媒介されていた（Sobel  $z = 1.65, p < .10$ ）<sup>7</sup>。

研究1と研究2の結果を総合すると、結果を直接もたらした組織成員個人に対する判断で学歴の効果が見られるのは、行為者個人の主体的な活動を制約するような組織の方針（罰則を伴うノルマなど）が強調されている場合であることが分かる。そのような組織の方針の圧力につ

6 重回帰分析では、教育年数（何年教育を受けたか）を学歴の指標として用いた。

7 シナリオ調査とは独立に測定した自由意思についての尺度「会社勤めの人達は常に会社の方針に従って行動する」「会社勤めの人達は会社の方針によってものの考え方が簡単になる」とは「いずれも学歴による責任判断の差を有意には媒介していなかった。自由意思を測定した質問が不十分であった可能性がある。組織の要求と成員自身の意思のいずれを優先するか、という対比の構図を用いた質問で測定した方が、より明白に自由意思の信念をとらえることができたかもしれない。

表2 大卒未満と大卒以上の比較<sup>a</sup>：肯定的な答え<sup>b</sup>を選んだ人の割合（研究2）

	私的場面での事故		会社の方針に従った結果起きた事故			
	大卒未満	大卒以上	大卒未満	大卒以上		
事故を起こした社員（運転者）に対する判断						
事故に対する責任がある	98.5%	100%		98.2%	100%	d
社員の不注意が事故の原因だ	100%	94.1%		94.8%	96.1%	
社員は自分の意思でスピード違反した	95.6%	100%		71.9%	92.3%	
被害者に謝るべき	98.6%	100%		98.2%	100%	
減給処分を受けるべき	37.6%	61.8%		50.9%	61.6%	
法律で罰金をさせられるべき	81.1%	91.2%	c	75.5%	78.3%	
事故当時の上司に対する判断（事故後定年退職）						
事故に対する責任がある	37.7%	20.6%		87.5%	88.4%	
減給処分を受けるべき	8.6%	2.9%		43.9%	53.9%	
事故後着任した新しい上司に対する判断						
事故に対する責任がある	15.9%	0%		44.7%	23.1%	
被害者に謝るべき	27.5%	14.7%		82.5%	73.0%	
減給処分を受けるべき	7.2%	0%		12.3%	0%	
法律で罰金をさせられるべき	8.7%	2.9%		26.3%	0%	
安全教育を徹底すべき	82.6%	73.6%		96.5%	96.2%	
部員の行動を監督する体制を強めるべき	63.7%	35.3%		91.2%	92.4%	
会社に対する判断						
事故に対する責任がある	33.3%	11.8%		100%	96.1%	
会社の仕事で運転している最中に事故が起きた	22.3%	2.9%		87.7%	96.0%	
会社は社員の運転を監督する立場にあった	43.4%	35.3%		89.5%	96.1%	
会社の経営方針が事故の原因	24.6%	8.8%		96.5%	96.1%	
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	47.8%	23.5%		98.3%	92.3%	
会社がスピード違反せざるをえない環境をつくった	10.1%	11.8%		87.7%	88.5%	
安全性を十分確保しなかった落ち度がある	34.7%	11.8%		98.2%	92.3%	
社員の運転を十分監督しなかった落ち度がある	52.2%	36.3%		100%	100%	
会社は被害者に謝るべき	37.6%	30.1%		100%	100%	
法律で罰金をさせられるべき	25.8%	8.8%		82.4%	73.1%	
安全運転教育をもっと徹底すべき	79.7%	82.4%		96.5%	100%	
社員の行動を監督する体制を強めるべき	60.8%	35.3%		91.2%	84.6%	

注）a．大卒以上は全体の29%であった。また、男性回答者の45%、女性回答者の16%が大卒以上であった。

b．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。

c．印の項目は「私的場面での事故」条件内で、性別と年齢の効果を統制した重回帰分析で有意な教育年数の効果( $p < .05$ )が見られた項目である。

d．印の項目は、「会社の方針に従った結果起きた事故」条件内で、性別と年齢の効果を統制した重回帰分析で有意な教育年数の効果( $p < .05$ )が見られた項目である。

いての情報が書かれていなかった研究1のシナリオでは、行為者個人に対する判断で学歴の効果が見られなかった。学歴の効果が見られたのは、成員の違法行為を促進するような組織の方針が書かれたシナリオが呈示された場合のみだった。

## ・結果の要約と考察

### (1) 結果の要約

本研究では、2つの調査研究を通じて、組織成員の関与する出来事に対する責任判断で、どのような場合に学歴が判断に影響し、どのような場合に影響しないかを特定してきた。過去の研究では、業務活動をもたらした悪い結果に対する、「行為者」と「行為者を監督する立場にあった上司」の責任の判断では学歴が判断に影響しないことが示されてきた。今回の研究でも、違法行為を促進するような組織の圧力が特に強調されていない場合は、同様の結果が得られた(研究1, 研究2)。

一方、判断者の人間像や組織観が影響しやすい文脈においては、学歴が判断に影響することが明らかになった。具体的には、はっきりとした監督過失のない組織や上司に対する責任判断では、「共同体的組織観」の強い低学歴の人ほど、組織や上司に責任を波及させることが明らかになった(研究1, 2)。低学歴の人ほど、監督過失が無い組織のトップを責めたり(研究1)、業務とは無関係の、成員の私的な活動に対してまで組織や管理職を責めたりする傾向が見られた(研究2)。そして、私的な活動に対してまで組織を責める度合いの学歴による違いは、学歴による組織観の違いによって媒介されており、低学歴の人ほど、成員の生活全般を保護監督する共同体的な組織を好む傾向があり、その結果、成員の私的な活動をもたらした悪い結果に対してまで組織を責めることが分かった(研究2)。

成員の違法行為を促進するような組織の圧力が強調されている場面に対する責任判断でも、学歴の効果が見られた。高学歴の人ほど個人が「自分の意思で」その行為をしたと判断し、その結果、個人を責めやすいことが明らかになった(研究2)。

### (2) 考察

本研究では、企業・組織の関わる行為の責任判断に対して、判断者の学歴が影響を及ぼすことを示してきた。本研究の貢献は、判断者の「個人の自由意思」に関わる人間像や、「共同体的組織」を好む組織観によって判断が分かれるような組織の文脈では学歴によって責任判断が異なってくることを明らかにした点である。以上の知見は、Hamilton & Sanders (1996) の先行研究では十分に示されなかった点であり、本研究の新たな貢献である。

もっとも、本研究にはいくつかの限界がある。Hamilton & Sanders (1996) が指摘していたような判断者による判断対象に対する自己同一化(自分と学歴の類似した対象人物の責任を軽く判断する)が、以上のような責任判断をもたらした可能性は十分検証されていない。また、ほとんど過失がないと考えられる組織内の上位役職者に対する責任の判断においては、所得や地位などの点で恵まれているであろう上位役職者に対する嫉妬が責任判断にバイアスをもたらしている可能性も否定できない。

また、本稿の解釈が妥当であったとして、学歴のどのような側面(教育内容、職業上の地位、所得水準など)が、責任判断の違いをもたらしたのかについては、さらに分析を進める必要がある。それによって、学歴が責任判断に及ぼす影響がどれほど安定的なものであるかが検証されるであろう。今後の研究課題である。

本稿で示したように、学歴が責任判断に及ぼす影響が顕著に存在し、またそれが安定的なものであったとするならば、現代日本社会における急速な高学歴化の進展は、将来の人々の責任判断のあり方の社会的な傾向を大きく変化させることになるであろう。日本人の責任判断の特徴をアメリカ人との比較を通じて分析した研究では、日本人が企業・組織の引き起こした不祥事や組織成員の問題行為に関して、監督者の立場にある組織の責任を重視し、組織の上層部には個人的な過失を超えて大きな責任を波及させることが明らかになっている（Zemba, Young, Morris, 2003）<sup>8</sup>。しかし、現在日本人に見られるこのような責任判断の特徴は、本研究の結果によれば、高学歴者の判断傾向とはなじまない。高学歴化が進めば、行為者個人への責任追及が強まり、組織や組織内の上位役職者への責任追及はより限定的なものになるであろう。問題は、そのような責任追及のあり方が、現実の法・社会制度に照らして見てどのような結果をもたらすかである。

第一に、組織の関わる行為への責任追及が極端に広範囲に及ぶことがなくなるのが予想される。その結果、組織内の個人に対する過剰な監督が控えられ、自由意思に基づく行為が奨励され、個人の創意工夫が促されることが期待される。しかし、第二に、懸念される側面もある。日本では、組織を罰するような成文法に基づく制度は未整備であり<sup>9</sup>、それに代わるものとして、社会的制裁の形で組織や組織内の上位役職者が組織の不祥事に対して罰せられてきた。法が未整備なまま、本稿で見られたような高学歴者の責任判断が一般化した場合、末端の直接行為者への責任追及が強化される一方、組織や組織内の上位役職者が免責される傾向が強まるであろう。場合によっては、組織の関わった不法行為について、直接行為者の特定が極めて困難であるために、誰もが責任を追及されないという事態が生じかねない。このような、いわば組織が個人にフリーライドする状況は、組織や組織経営者のモラル・ハザードを引き起こす可能性が高い。そのような事態は、たとえ企業・組織に一時的な高収益をもたらす可能性があるにしても、経済全体から見れば決して効率的でないだけでなく、社会的公正性を大きく損なうであろう。したがって、高学歴化が進展している現在、「人は自由意思に基づいて行動する」という基本的な人間観に立ちつつも、「組織は組織成員を強く監督・保護すべきである」という組織観に立った義務や倫理に依存するのではなく、何らかの新たな法原理に基づいて、組織や組織成員の行動を規制する法制度を整備する必要があるだろう。

#### （参考文献）

Fincham, F. D., & Jaspars, J. M. (1981). Attribution of responsibility: From man the scientist to man as lawyer. *Advances in Experimental Social Psychology*, 13, 81-138.

Fischer, C.S. (1982) "To Dwell Among Friends: Personal Networks in Town and City", The University of Chicago Press

8 Zemba, Y., Young, M. J, & Morris, M., W. (2003). *Intuitive logics for blaming managers for organizational harms: How Japanese differ from Americans*. Paper presented at the Academy of Management Conference, Seattle.

9 川崎友巳「企業犯罪論の現状と展望（一）」『同志社法學』第47巻4号，1995年11月，p257-341。及び，川崎友巳「企業犯罪論の現状と展望（二）」『同志社法學』第47巻5号，1996年1月，p297-391。神山敏雄「企業犯罪」『ジュリスト』No.1155, 1999年5月，p177-184。板倉宏「企業犯罪と組織体犯罪概念」日本大学法学部法学研究所『法学紀要』第33巻，1992年2月，p7-20。

Hamilon, V. L., & Sanders, J. (1996) . Corporate crime through citizens' eyes: Stratification and responsibility in the United States, Russia, and Japan. *Law & Society Review*, 30 (3) , 513-547

板倉宏「企業犯罪と組織体犯罪概念」日本大学法学部法学研究所『法学紀要』第33巻，1992年2月

神山敏雄「企業犯罪」『ジュリスト』No.1155, 1999年5月

川崎友巳「企業犯罪論の現状と展望（一）」『同志社法學』第47巻4号，1995年11月

川崎友巳「企業犯罪論の現状と展望（二）」『同志社法學』第47巻5号，1996年1月

大谷信介（1995）『現代都市住民のパーソナル・ネットワーク』ミネルヴァ書房

Putnam, R. D. (2000) “ Bowling Alone”, Simon & Schuster

佐藤寛編（2001）『援助と社会関係資本：ソーシャルキャピタル論の可能性』日本貿易振興会アジア経済研究所

Zemba, Y., Young, M. J., & Morris, M., W. (2003) . *Intuitive logics for blaming managers for organizational harms: How Japanese differ from Americans*. Paper presented at the Academy of Management Conference, Seattle.