

日本の産業・組織心理学における社内不正研究の現状と課題

長 内 優 樹

アブストラクト：

企業における社内不正（内部不正）は人的な要因で生じる経営リスクの1つであるといえる。人的要因である以上、心理学、そのうち当該分野を専門とする産業・組織心理学の果たすことのできる役割は少なくないと考えられる。本研究では、日本の産業・組織心理学における企業の社内不正に対する研究の近年の動向を概観することを目的とした。しかし、日本の産業・組織心理学における社内不正の研究は、代表的な研究団体といえる産業・組織心理学会の直近10年の論文を概観した限り、活発になされているとは言い難く、今後の発展が期待された。そこで、産業・組織心理学分野からの社内不正対策として、(1) 社内不正が生じうる構造（プロセス、メカニズム、モデル）の研究、(2) 心理尺度の開発などのアセスメントの作成、(3) 研修プログラムなどの教育方法の研究、を行うことによる貢献が可能であることを提言した。ただし、社内不正に対する研究は、企業の生産性向上に寄与することを最終的な目的とし、いかなる場合においても、不正を働く者や働く可能性がある者への批判の材料として利用されることのないよう十分な配慮がなされなくてはならない。

キーワード：企業、経営リスク、社内不正、内部不正、産業・組織心理学

問題

企業における社内不正（内部不正）は人的な要因で生じる経営リスクの1つであるといえる。特定の事件を議論の俎上に上げる意図はないが、本研究の論点を明確にするために事例を紹介したい。例えば、神奈川県のある行政文書を保存したハードディスクドライブ（HDD）をその処理を担当した廃棄業者の従業員がインターネットオークションによって転売した問題（2019年神奈川県HDD転売・情報流出事件）は記憶に新しい。この事件では、従業員1人がデータ消却前にHDD18本を盗んでオークションサイトに出品し、全て

落札されていたことが判明している（島津、2019）。加えて、俗にバイトテロと称される行為もまた、現在においては看過できない社内不正の一型といえる。バイトテロとは従業員が、勤務先の商品や備品を使用して悪ふざけを行う様子をスマートフォンなどで撮影し、ソーシャル・ネットワーク・サービス（SNS）に投稿して注目を集める行為を指す日本の造語であるとされる（秒刊サンデー、2013；2019）。アルバイトによるテロ行為を略したバイトテロという名称ではあるが、必ずしも実行者の雇用形態はアルバイトに限定されず、被害は飲食店や小売店である場合がメディアにおいて散見される（例えば、NHK、

2019)。

こうした社内不正により生じる企業への損害は甚大であり、風評被害、返金や商品の返品・交換および備品や設備の再整備、取引先などとの契約解除や閉店、損害賠償を求められる場合など多岐にわたる。

野村税理士事務所 (n.d.) は社内不正を大企業よりもむしろ中小企業に多いと述べており、メディアで報道される社内不正は氷山の一角に過ぎないと考えるのが妥当であろう。野村税理士事務所 (n.d.) はまた、社内不正を下記のように分類した (Table 1)。社内不正を粉飾決算と資産の不正流用に大別し、後者の下位分類として、社員が単独で行う不正、社員同士の共謀による不正、社員と会社外部の者との共謀による不正を位置づけている。この分類は法人税務に焦点を当てたものといえよう。

また、情報処理推進機構 (2017) は、企業における情報セキュリティの観点から社内不正防止のガイドラインを策定している。

このような社会的背景の中、学術研究の領

域からはどのように社会不正にアプローチしているのだろうか。社内不正を制度や設備の調整によって対応を試みる場合は、経営学、法学、工学によるアプローチがなされているが、社内不正が人的な要因であることから心理学が果たすことのできる役割も少なくないと考えられる。中でも、産業・組織心理学 (Industrial/organizational psychology) と呼ばれる分野において専門的に研究がなされていることが期待される。

日本の産業・組織心理学を代表する学術団体として、産業・組織心理学会が挙げられる。産業・組織心理学会は、その設立の趣旨を、(1) 個々人および集団が人間の可能性を基盤として成長し、(2) 効率的であると同時に健康的かつ生きがいのある組織を形成し、(3) 心と行動の総合体として作業を遂行し、(4) 文化的生活者として消費することのできる条件、を探求することとし、研究分野を (1) 人事部門、(2) 組織行動部門、(3) 作業部門、(4) 消費者行動部門に分ち、研究者と実務家、個人と団体の有機的連帯の下に、当面する問

Table 1 野村税理士事務所 (n.d.) による社内不正の分類

粉飾決算 主に経営者によって行われる不正であり、財務諸表上虚偽の表示すること。例えば、都合のよい財政状態または経営成績を表示するための資産の過大表示や負債の過小表示、重要な情報の開示の欠如等がある。
資産の不正流用 いわゆる「使い込み」と呼ばれるもの。金銭・物品の横領・着服を伴うものをいう。社員の不正は、多くが会社財産の横領・着服によって行われる。 (1) 社員が単独で行う不正 1人の社員が秘密裏に会社のチェックをかいくぐって行うものであり、一般的に大きな金額にはなりにくい不正。しかし、社員による不正で最も多く、金額が累積することで被害が拡大するのがこのパターンであり、注意が必要。 (2) 社員同士の共謀による不正 複数の社員が共謀して行う不正は、単独に行うに比べて大規模・複雑になる。例えば、出納担当者と承認者などが共謀すれば出納事務手続きにおいて牽制が働かず、不正は発見しにくくなる。 (3) 社員と会社外部の者との共謀による不正 社員が取引先など会社外部と共謀して不正を行うケースは、最もその事実を発見しにくいパターンといえる。例えば、ある社員が取引先と共謀して取引先から受け取る請求書を偽造させたとしたら、会社内部の資料からはチェックが及ばず、不正の発覚は非常に困難となる。

注) 野村税理士事務所 (n.d.) より改変

題と基本的問題の両面に光をあてつつ活動を展開している、とされている（産業・組織心理学会, n.d., a）。(1) から (3) の分野は社会不正と関連する分野といえよう。そこで本研究では、日本の産業・組織心理学における社内不正への取り組みの現状を明らかにするために、その代表的な団体である産業・組織心理学会における研究活動の動向を概観する。

目的

日本の産業・組織心理学会における企業の社内不正に対する研究の近年の動向を概観することを目的とした。

方法

産業・組織心理学会の学術機関誌である『産業・組織心理学研究』に掲載された論文を分析の対象とした。本研究では、近年の動向を概観することを目的としたため、直近10年間に掲載された論文に焦点を当てた。直近10年とは、2009-10年第23巻1号から、2018-19年第32巻2号までを指す。なお、学術論文としての精度を有する論文のみを分析の対象とするために、現在でもなお学会が論文としてWebサイト（産業・組織心理学会, n.d., b）にそのタイトルを掲載し公表している全96件を分析対象とした。分析対象とした文献をTable 2に示す。

Table 2 産業・組織心理学研究に掲載された論文一覧 (1)

識別番号	タイトル	著者	掲載巻号
1	転職経験と転職ルートが組織コミットメントに与える影響	吉澤 康代／宮地夕紀子	2009-10年 第23巻1号
2	キャリア自律が組織コミットメントに与える影響	堀内 泰利／岡田 昌毅	2009-10年 第23巻1号
3	企業のリスクコミュニケーションに対する対応姿勢と消費者の参加意識についての分析	花尾由香里／杉本 徹雄	2009-10年 第23巻1号
4	経営革新促進行動に関する研究—職務自律性の影響過程について—	高石 光一／古川 久敬	2009-10年 第23巻1号
5	企業の管理職適性を測定する「行動力」質問紙の開発	川西 千弘／高木 浩人	2009-10年 第23巻1号
6	不祥事報道において有効なコミュニケーションとは? : 信頼の回復における感情的説得と論理的説得の効果	杉谷 陽子	2009-10年 第23巻2号
7	上司の部下育成行動とその影響要因	毛呂 准子	2009-10年 第23巻2号
8	パフォーマンスに関する研究の現状と課題	蔡茫 錫	2009-10年 第23巻2号
9	目標設定に関わる運用方略の効果性に関する研究の概括	野上 真／古川 久敬	2009-10年 第23巻2号
10	労働価値観測定尺度の開発	江口 圭一／戸梶亜紀彦	2009-10年 第23巻2号
11	ワーク・ファミリー・コンフリクトを媒介変数とした職業的アイデンティティと親アイデンティティに及ぼすメンタリングの影響 : 育児期の男女正社員を対象として	児玉真樹子	2010-11年 第24巻1号
12	ジェンダー・ハラスメント測定尺度の作成	小林 敦子／田中堅一郎	2010-11年 第24巻1号
13	キャリア初期の職場における関係性が職業的アイデンティティに及ぼす影響	正木 澄江／岡田 昌毅	2010-11年 第24巻1号
14	キャリア支援職者における職務上必要な能力と職業的発達を促す要因に関する探索的研究	原 恵子／小玉 正博	2010-11年 第24巻1号
15	階層線形モデルを用いた職場ストレスの検討—慢性型職場ストレスと心理的ストレス反応、コーピング方略との関連—	岡田 知香／鈴木 綾子 小杉正太郎	2010-11年 第24巻2号
16	職業生活において文化的自己観と労働価値観が組織市民行動に及ぼす影響 : 若年労働者を対象とした研究	江口 圭一／戸梶亜紀彦	2010-11年 第24巻2号
17	仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響過程	桐井久美子／岡田 昌毅	2010-11年 第24巻2号
18	キャリア支援職者の職務特性と職務上のキャリア成熟に関する研究	原 恵子／小玉 正博	2010-11年 第24巻2号
19	ストレス反応生起過程における仕事志向性とストレス—との領域—致性影響	松本みゆき／金井 篤子	2011-12年 第25巻1号
20	同僚からの職場無作法がネガティブ感情及び職務満足感・職務逃避行動に及ぼす影響	櫻井 研司／スティーブ・エム・ジェックス／マイケル・エー・ギレスピー	2011-12年 第25巻1号
21	大学生の就業先選定基準の探索—ポリシー・キャプチャリング法を通じて—	小川 憲彦／大里 大助	2011-12年 第25巻1号
22	事故の発生可能性の想起の程度としての安全行動と職場要因との関連性—鉄道運転士を例にして—	赤塚 肇	2011-12年 第25巻1号
23	チーム能力の形成と定着を促進させる課題遂行前後の意識化習慣	津曲 陽子／古川 久敬	2011-12年 第25巻1号

Table 2 産業・組織心理学研究に掲載された論文一覧 (2)

識別番号	タイトル	著者	掲載巻号
24	病院組織におけるパート看護職に対する人的資源管理の実態—組織と個人の認識のギャップ—1	南谷 志野／平井さよ子 賀沢 弥貴／飯島佐知子	2011-12年 第25巻 1号
25	チームの業績および組織コミットメントに影響を及ぼす変革型および交流型リーダーシップの有効性の検討	神谷恵利子	2011-12年 第25巻 1号
26	社の発展への貢献度、現状への危機意識と集団アイデンティティが革新指向性に及ぼす影響	尾関 美喜	2011-12年 第25巻 1号
27	共働き夫婦のワーク・ファミリー・コンフリクトと対処行動に関する検討—性別役割態度、ジェンダー・タイプに注目して—	富田真紀子／加藤 容子 金井 篤子	2011-12年 第25巻 2号
28	看護師の葛藤対処行動が日常の認知的失敗傾向に及ぼす間接的影響—媒介要因としてのストレスア及びバーンアウトの効果—	松本友一郎／臼井伸之介	2011-12年 第25巻 2号
29	職場の対人関係が新人看護師の精神的健康に影響を及ぼす過程に関する質的検討	松本友一郎／臼井伸之介	2011-12年 第25巻 2号
30	看護職のキャリア目標の設定とキャリア・プラトール化との関係—内容的プラトール化との比較の観点から—	山本 寛／松下由美子 田中 彰子／吉田 文子	2011-12年 第25巻 2号
31	企業非倫理的行為の発生過程に関する探索的研究—製造メーカーにおけるデータ改ざんの事例研究—	福尾 弘子／金井 篤子	2012-13年 第26巻 1号
32	自治体職員の目的指向型経営管理行動が内発的動機づけと対人的促進に及ぼす影響：室制の文脈効果に着目して	坂野 達郎／朴 堯星	2012-13年 第26巻 1号
33	大学生が展望するワーク・ファミリー・バランス—ワーク・ファミリー・コンフリクト/ファシリテーション予期について男女別の観点から—	富田真紀子／金井 篤子	2012-13年 第26巻 1号
34	組織風土の変化が看護師のストレス反応に与える影響	松本みゆき／金井 篤子	2012-13年 第26巻 1号
35	意識調査に関するコンサルテーションの枠組み及び実践	高原 龍二	2012-13年 第26巻 1号
36	個人と組織の共生が自己成長とワーク・コミットメントに及ぼす影響—組織外活動と仕事の両立の観点から—	小倉 泰憲／小玉 正博	2012-13年 第26巻 2号
37	生産タクトの差異が中国人ライン作業者のチームワーク認識に与える影響	野渡 正博／飛田甲次郎	2012-13年 第26巻 2号
38	大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討	高橋南海子／岡田 昌毅	2012-13年 第26巻 2号
39	大企業経営者のキャリア支援意識形成のプロセスについて—仕事、職業キャリア発達、心理社会的発達の考察から—	櫻井恵里子／岡田 昌毅	2012-13年 第26巻 2号
40	若年看護師の組織参入心理による組織適応状態の比較分析—リアリティ・ショック、素通り、ポジティブ・サプライズに着目して—	尾形真実哉	2012-13年 第26巻 2号
41	学生の成長支援活動に関する研究展望—構造発達理論を用いた学生リーダーシップ養成を中心に—	泉谷 道子	2013-14年 第27巻 1号
42	文系低学年の大学生における職業への志向—選抜性による違いに着目して—	森田慎一郎／石津 和子 高橋 美保	2013-14年 第27巻 1号
43	組織コミットメントの存続的要素についての展望	太田さつき／岡村 一成	2013-14年 第27巻 1号
44	職場における同僚間の達成動機の伝播に関する研究	菊入みゆき／岡田 昌毅	2013-14年 第27巻 2号
45	就職活動における集団間の不公平が不公平是正政策への支持的態度や企業への原因推論に与える影響：獲得の地位に基づく不公平に注目して	伊藤 健彦／唐沢かおり	2013-14年 第27巻 2号
46	大学生の職業に対するジェンダー・ステレオタイプ：自己効力、性別役割態度との関連に着目して	安達 智子	2013-14年 第27巻 2号
47	生活領域に対する生きがい・楽しさと時間の配分が幸福度に及ぼす影響	阿部 晋吾／川崎 友嗣	2013-14年 第27巻 2号
48	若年就業におけるキャリア焦燥感の構造—キャリア焦燥感尺度の開発—	尾野 裕美／岡田 昌毅	2014-15年 第28巻 1号
49	上司と部下が双方に抱く信頼—上司と部下の信頼尺度の作成—	藤原 勇	2014-15年 第28巻 1号
50	組織管理者が若年従業員の組織市民行動に及ぼす影響—奉仕型リーダーシップの促進的効果と信頼性の媒介効果—	大嶋 玲未／福場 美貴 小口 孝司	2014-15年 第28巻 1号
51	企業従業員の働くことの意味醸成プロセスに関する探索的検討	正木 澄江／岡田 昌毅	2014-15年 第28巻 1号
52	モチベーション研究とその経営現場への応用：経営学の視点から	渡辺 聰子	2014-15年 第28巻 2号
53	自己認知とインセンティブ設計：行動経済学の視点から	石田潤一郎	2014-15年 第28巻 2号
54	産業保健と経営との協働に向けて：ワーク・エンゲイジメントの観点から	島津 明人	2014-15年 第28巻 2号
55	産業・組織心理学のアイデンティティ、可能性、社会的貢献：他の心理学領域の視点から	鈴木 淳子	2014-15年 第28巻 2号
56	安全文化とレジリエンス工学	加藤 淳	2014-15年 第28巻 2号
57	復職支援における気分障害の再発予防に向けた心理的支援：マインドfulnessに基づく認知行動療法からのアプローチ	中川 (井上) 裕美	2014-15年 第28巻 2号
58	ディーセントワークをめざして ワーク・ライフ・バランスと働き方・働かせ方	小野 公一	2014-15年 第28巻 2号
59	職務志向性に基づくチーム構成とチーム・パフォーマンスの関連性：最大値・最小値分析による検討	縄田 健悟／山口 裕幸 波多野 徹／青島 未佳	2015-16年 第29巻 1号
60	ヒューマンエラーに起因する労働災害の発生メカニズムに関する探索的研究：製造メーカーにおける2件の事例研究を通して	福尾 弘子／金井 篤子	2015-16年 第29巻 1号

Table 2 産業・組織心理学研究に掲載された論文一覧 (3)

識別番号	タイトル	著者	掲載巻号
61	産業領域の「新型うつ」に対する心理援助専門家の介入に関する質的研究	中野 美奈	2015-16年 第29巻 1号
62	回避志向性が従業員のテイキング・チャージに及ぼす影響：チーム報酬体制による調整効果の検討	大上 麻海／相馬 敏彦	2015-16年 第29巻 2号
63	大学教職員のワーク・ファミリー・コンフリクト：投入エネルギーの現実と理想の観点から	富田真紀子／金井 篤子 平山 順子	2015-16年 第29巻 2号
64	変革型リーダーシップがワークストレスに及ぼす影響に関する検討	王 璋／坂田 桐子 清水 裕士	2015-16年 第29巻 2号
65	安全行動における職業的自尊心の役割：計画行動理論を用いた職業的自尊心—安全行動意思モデルの開発	大谷 華／芳賀 繁	2015-16年 第29巻 2号
66	キャリア自律を促進する要因の実証的研究	堀内 泰利／岡田 昌毅	2015-16年 第29巻 2号
67	プロアクティブ行動測定尺度の日本における有効性：Griffin, Neal & Parker (2007) のフレームワークを用いた検討	太田さつき／竹内 倫和 高石 光一／岡村 一成	2015-16年 第29巻 2号
68	高齢者施設の介護職員が高齢者への配慮を難しいと感じる状況についての質的検討	波多野 純	2016-17年 第30巻 1号
69	労働者の気質と精神的健康：職場群と臨床群の比較	山田 一子／長田 賢一 丸田 智子／長谷川 浩 山口 登／貴家 康男 柳田 浩／諸川由美代 井上 果子	2016-17年 第30巻 1号
70	産業看護職が捉えた産業領域の「新型うつ」の特徴とその背景	中野 美奈	2016-17年 第30巻 1号
71	日本人大学生のリーダーシップ・アイデンティティ発達過程の探究	泉谷 道子／安野 舞子	2016-17年 第30巻 1号
72	企業で働く人の職業生活における心理的居場所感に関する研究	中村 准子／岡田 昌毅	2016-17年 第30巻 1号
73	上司との対人関係が人事評価の納得感に及ぼす影響	吉田 朋子	2016-17年 第30巻 1号
74	外食チェーン店長のフォロワーシップ認知尺度の作成	浜田 陽子／庄司 正実	2016-17年 第30巻 1号
75	部下の暗黙のリーダー像がリーダーの誠実性の効果に及ぼす影響：日中両国の企業組織を調査対象とした研究	施 桂榮／浦 光博	2016-17年 第30巻 1号
76	チーム学習活動：組織的成果への影響と動機づけ要因の検討	竹下 浩／山口 裕幸	2016-17年 第30巻 2号
77	我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発	池田 浩／森永 雄太	2016-17年 第30巻 2号
78	ポジティブおよびネガティブ・フィードバックが部下のコミットメントおよび成長満足感に与える影響：上司に対する信頼による媒介効果の検討	繁樹 江里	2016-17年 第30巻 2号
79	IT系プロジェクトマネージャの熟達プロセスの探索的検討	三好きよみ／岡田 昌毅	2016-17年 第30巻 2号
80	鉄道分野へのハザード知覚研究の展開に関する基礎的検討	赤塚 肇	2016-17年 第30巻 2号
81	産業現場の事故事例を学習資源として活用させる職場環境要因：学習過程で若年就業者が認識する経験問の共通性に着目して	長谷川尚子／三沢 良 山口 裕幸	2016-17年 第30巻 2号
82	倫理風土認知の測定：倫理風土認知尺度の開発と妥当性の検討	櫻井 研司	2017-18年 第31巻 1号
83	公正な職場は仕事の誇りと安全行動意思を高めるか：職業的自尊心—安全行動意思モデルと組織的公正、情緒的組織コミットメント	大谷 華／芳賀 繁	2017-18年 第31巻 1号
84	上司・部下関係における相互の被信頼を測定する尺度の作成	藤原 勇	2017-18年 第31巻 1号
85	希望通りでない一般企業へ就職をした大学新卒者の主観的体験プロセス：進路への納得に至るプロセスに着目して	石黒 香苗	2017-18年 第31巻 1号
86	エコバッグに対する態度が環境配慮行動に及ぼす影響	前田 洋光	2017-18年 第31巻 1号
87	自治体職員の昇進意識とその影響要因	深田 仁美	2017-18年 第31巻 2号
88	仕事領域におけるワーク・ファミリー・コンフリクト対処プロセスの検討	加藤 容子／富田真紀子 金井 篤子	2017-18年 第31巻 2号
89	ワーク・ファミリー・エンリッチメントの日本語版尺度の作成と心理プロセスの検討	原 健之	2017-18年 第31巻 2号
90	ワークモチベーションの規定因としての社会的貢献感：トラブル対応が求められる職務を対象とした調査研究	有吉 美恵／池田 浩 縄田 健悟／山口 裕幸	2018-19年 第32巻 1号
91	役職定年者の会社に留まるキャリア選択と組織内再適応プロセスの探索的検討	須藤 章／岡田 昌毅	2018-19年 第32巻 1号
92	部下に対する支援的なリーダーシップの獲得過程	勝木 亮太／石村 郁夫	2018-19年 第32巻 2号
93	離職理由が失業中の感情に与える影響：転職を目的とする若年離職者に焦点をあてて	南 裕子／岡田 昌毅	2018-19年 第32巻 2号
94	介護職員のワーク・ファミリー・コンフリクト／ファシリテーションに関する検討：仕事の要求度—資源モデルの視点から	陳 迪／大塚 泰正 金井 篤子	2018-19年 第32巻 2号
95	自己の成長と職場サポートがワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響：自己の成長を媒介要因とするモデルの検証	天池 雅彦	2018-19年 第32巻 2号
96	企業における中期社員と高齢期社員の職業的アイデンティティに関する探索的研究	高橋 彩／田島 信元 原 健之	2018-19年 第32巻 2号

注) 識別番号は著者による。

結果

社内不正に関する論文を探るため「不正」「リスク」「倫理」「告発」のそれぞれの語をタイトルに含む論文を全96件から探った。

1. 「不正」をタイトルに含む論文

社内不正と称する場合であっても内部不正と称する場合であってもその語を共有する「不正」をタイトルおよびサブタイトルに含む論文は皆無であった。

2. 「リスク」をタイトルに含む論文

識別番号3が該当した。しかし、識別番号3の目的は、内分泌攪乱化学物質のリスクコミュニケーションに関する企業方針と、そのコミュニケーションがそのリスクに対する消費者の認識に与える影響を検討することであったため、社内不正研究とはいえない。

3. 「倫理」をタイトルに含む論文

識別番号31と82が該当した。識別番号31では、特定の企業が特定の製品を製造する際に顧客の要求を満たすために非倫理的な行動を強いられたプロセスを研究することを目的にしていた。その結果は、必要な時間内に顧客の仕様に従って十分な数の製品を生産するのにかなりの困難に直面し、これにより、企業は顧客の仕様に従って製品を製造するのか、もしくは、定められた時間内に製品を配送する契約を遵守することを優先するのかについて、倫理的なジレンマに陥った、とされている。

それに対して識別番号82は、道徳的発達理論 (Kohlberg, 1981) と倫理的風土モデル (Victor&Cullen, 1988) に基づいて、知覚された倫理風土認知尺度を作成している。この尺度は、従業員が在籍している企業の倫理に関する風土を8つの下位尺度から測定することを目指している。8つの下位尺度は、「個人の利益」「組織の利益」「社会の利益」「個人と組織の奉仕」「社会の奉仕」「個人の原理」「組織の原理」「社会の原理」である (櫻井, 2017)。

4. 「告発」をタイトルに含む論文

内部告発を始めとする「告発」をタイトルおよびサブタイトルに含む論文は皆無であった。

考察

本研究では、日本の産業・組織心理学の学術研究を行う団体の代表として産業・組織心理学会を取り上げ、その学術機関誌を対象に企業の社内不正に対する研究の近年の動向を概観することを目的とした。結果として、社内不正に関する論文とみなせるものは、「倫理」の語をタイトルに含む論文2編であった。そのうち、1編は顧客からの要求への対応を巡る倫理的ジレンマの研究であり、もう1編は従業員が自らの所属する組織に対して知覚している倫理的な風土を測定する心理尺度の作成の研究であった。

本研究の限界として、論文のタイトルから社内不正研究を探ろうとしたことを挙げることができる。タイトルのみでなく、各論文に付記されるキーワードも対象として分析を行うことも今後の課題として考えられる。ただし、論文の内容を代表するものはそのタイトルであると言えるため、それによって社内不正に関する研究が劇的に多く検出できることは予想しにくい。

本研究の結論として、日本の産業・組織心理学における社内不正の研究は、その代表的団体の直近10年の論文を概観した限り、活発になされているとは言い難く、今後の発展が期待される。

今後の展望

社内不正は、例えばその発覚のみに焦点を当てても、従来のように個人の内部告発や報道機関の取材に端を発する従来型のメディア (新聞、ラジオ、地上波テレビ) による情報発信のみならず、SNSなどにより個人が直接的に情報を発信可能になった現在、よりその発覚および風評被害の様相が複雑化してお

り、その対応もまた複雑化しているといえる。社内不正に関する学術研究を行い、それを社会に還元することは、社会的な意義を有するといえる。

産業・組織心理学における社内不正研究は、いくつかのアプローチに大別可能だろう。

1. 構造の研究

まず、本研究で取り上げた、企業と顧客間での倫理的ジレンマの研究のように、(1) 社内不正が生じる構造（プロセス、メカニズム、モデル）の研究があるだろう。このアプローチは、既に生じた社内不正から以後の抑止・防止策を講ずるものであり、サービス規程に始まり不正をしにくい職場環境の整備に寄与するものと言える。

2. アセスメントの作成

次に、こちらも本研究で取り上げた、心理尺度の開発などの(2) アセスメントの作成がある。本研究で取り上げた研究は、職場の倫理的風土に関するものであり、それは組織風土のアセスメントとして有用であるが、その結果の現実的な活用を考慮すると、仮に非倫理的な傾向を示す得点であった場合、職場環境の整備や研修、人事異動などの対応が必要となる。このように考えると、風土のように組織を対象としたアセスメントのみならず、個人を対象に社内不正に対する態度や、自他を抑制・抑止する能力、そのような態度や能力に関連するパーソナリティなどの特性を測るアセスメントの存在もまた望まれる。個人を対象としたアセスメントが作成されれば、採用時の実施において、社内不正を行う可能性のある人材の入社を阻止することができ、それは社内不正によって生じるリスクの低減のみならず、社内不正対策に投じるコストも必要最低限のものとなるだろう。不正を行わない適正自体も採用時の評価のひとつの観点としてより注視されるべきであろう。ただし、このようなアセスメントの作成においては、信頼性・妥当性が十分に検証され、実施および結果に基づく判断においては、心理

学におけるその他のアセスメント（例えば、知能検査や臨床心理学的なアセスメント）と同様に、個人のラベル付けなど、差別の材料となることがないように十分な配慮を行うことが求められる。なお、こうした研究は従来の産業・組織心理学（産業・組織心理学会, 2009）における「人事アセスメント」と呼ばれる研究分野に位置づけることが可能だろう。

3. 教育方法の研究

さらに、上記の2つのアプローチによる知見を踏まえた、社内不正の防止や抑止に向けた(3) 研修プログラムの作成などの教育的アプローチの方法を探る研究も必要だろう。その際には効果測定研究も実証的な方法で行われることが求められる。

上記3点のアプローチを実施する際の共通する留意点として、社内不正の定義の問題が挙げられる。学術研究において定義を明確にすることは不可欠であるが、それを目指すあまり、説明可能な現象が限定されすぎるとは、知見の社会への還元を視野に入れるのであれば適当とはいえない。社内不正は先述したとおり、サービス、小売、税務、情報セキュリティなど様々な業種と業務において生じているが、それを研究するにあたっては、まず業種・業務に限定されない定義の設定を目指すことが、社会への還元を目指した研究の発展のためには有意義であるといえる。また、どこまでを不正と捉えるのか（定義の範囲）、については慎重になるべきだろう。個別の企業内のサービス規程への違反に始まり、情報の持ち出し、経費の横領、いわゆるバイトテロはその範疇であることに異論は生じにくいと考えられるが、セクハラやパワハラなどと俗に呼ばれるハラスメント類や職務怠慢などについては判断が分かれるだろう。適切な定義とそれに基づく、社内不正の分類と構造化が求められる。

最後に、社内不正に対する研究は、企業の生産性向上に寄与することを最終的な目的と

し、いかなる場合においても、不正を働く者や働く可能性がある者への批判の材料として利用されることのないよう十分な配慮がなされなくてはならない。

引用文献

- 秒刊サンデー (2013). 【悲報】バイトのテロを受けたbroncoピリー足立梅島店『ケータイ持ち込み禁止』全力で頑張る
<https://yukawanet.com/archives/4512285.html> (2020年1月4日)
- 秒刊サンデー (2019). 今年の流行語大賞か!? バイトテロの名付け親に、名付け理由を聞いてみた。その結果!
<https://yukawanet.com/archives/baitotero-2.html> (2020年1月4日)
- 石田雄二税理士事務所 (n.d.). 内部統制システムの確立で社会不正防止の仕組みづくり 企業経営情報レポート
<http://ishida-yuji.sakura.ne.jp/report-husei.pdf> (2020年1月2日)
- 情報処理推進機構 (2017). 組織における内部不正防止ガイドライン
<https://www.ipa.go.jp/security/fy24/reports/insider/index.html> (2020年1月4日)
- Kohlberg, L. (1981). *The Philosophy of Moral Development: Moral Stages and the Idea of Justice* (Vol.1). CA: Harper & Row.
- NHK (2019). “バイトテロ”の深層 ～なぜ無くならない? 不適切動画～ クローズアップ現代+ 2019年2月14日 (木)
<https://www.nhk.or.jp/gendai/articles/4247/index.html> (2020年1月4日)
- 野村税理士事務所 (n.d.). 健全な企業経営を確立する社内不正防止体制の構築 経営情報レポート
[\[content/themes/nohara/pdf/keiei_rep/fuseiboshi.pdf\]\(content/themes/nohara/pdf/keiei_rep/fuseiboshi.pdf\) \(2020年1月2日\)](http://www.noharatax.com/wp-</p></div><div data-bbox=)

- 櫻井研司 (2017). 倫理風土認知の測定—倫理風土認知尺度の開発と妥当性の検討—産業・組織心理学研究, 31 (1), 3-17.
- 産業・組織心理学会 (2009). 産業・組織心理学ハンドブック 丸善
- 産業・組織心理学会 (n.d., a). 概要
<http://www.jaiop.jp/summary> (2020年1月4日)
- 産業・組織心理学会 (n.d., b). 論文閲覧
<http://www.jaiop.jp/journal> (2020年1月2日)
- 島津 翔 (2019). 神奈川HDD転売、元社員は3904個を販売 企業・官公庁に飛び火も 日経ビジネス
<https://business.nikkei.com/atcl/gen/19/00002/121000948/>
- Victor, B., & Cullen, J.B. (1988). The organizational bases of ethical work climates. *Administrative Science Quarterly*, 33, 101-125.

利益相反

本研究の実施にあたり、開示すべき利益相反はありません。

謝辞

本研究の実施にあたり、以下の者から助言を得ました。記して御礼申し上げます。根岸香菜 (合同会社セカンダリー)。