

# 複雑系としての企業犯罪

—— 法人の「人格」としての企業文化 ——

四方 光

はじめに

- I 近年の主な企業犯罪における企業文化の意義
- II 企業犯罪に関する犯罪学説
- III 諸学問における企業組織の理解
- IV 複雑系システムとしての企業
- V 企業犯罪の制御方策

おわりに

## はじめに

企業犯罪は、被害者にとっても、株主、従業員等の関係者にとっても、しばしば甚大な影響をもたらす。他方、企業は、従業員にとって日々働く場であり、いまだ終身雇用制をとることが少なくない日本企業においては人生の舞台でもあり、企業が健全に運営されることは従業員にとって誠に重要である。

したがって、企業犯罪が発生するメカニズムを解明し、その防止策を探究することは日本社会にとって重要な課題であるはずであるが、我が国では経営学や刑法学では一定の関心が持たれているものの、犯罪学や刑事政策学の関心事項には必ずしもなっていない。また、一定の議論がなされている刑法学においても、企業犯罪への対処の土台となるべき法人処罰の根拠については、なお未決着の問題となっている。

他方、社会安全政策論においては、同理論を主導されてきた故渥美東洋教授、その指導のもと企業犯罪を含む組織犯罪対策の研究に長年従事されてきた中野目善則教授、堤和通教授らの研究をはじめ、企業犯罪は学問的関心の中心の一つであった。

企業犯罪の原因と対策については多角的な検討が可能であるが、本稿では、特に企業文化に注目して企業犯罪の実態と対策について検討する。過去の主要な企業犯罪において犯罪発生の背景として企業文化の問題が指摘されることが多く、また、経営者や従業員といった個人に対してだけでなく企業という法人に対して人々が倫理的非難の感情を持つのは、そのような犯罪に容認的な価値観を含む企業文化を醸成し、それに従って不適切な組織的意思決定と企業活動が行われたからであると考えられるからである<sup>1)</sup>。

そこで本稿は、企業犯罪について、我が国における近年の主要な事例において企業文化が果たした意義 (Ⅰ)、企業犯罪に関する犯罪学の諸学説 (Ⅱ)、企業文化に対する諸学問の説明 (Ⅲ) を概観した上で、企業組織を複雑系システム論にいう「自己組織性システム」として、企業文化を自己組織性の担い手である「パラダイム」として把握し (Ⅳ)、社会安全政策論の立場から法人処罰の在り方を含め企業犯罪の効果的な制御方策 (Ⅴ) について論じるものである。

筆者の依って立つ複雑系システム論の体系においては、前稿「複雑系としてのサイバー犯罪」<sup>2)</sup>が主として人間の創造性に基づく社会の内発的發展ないし自己成長性を論じたものであったのに対し、本稿は、企業の自己組織性を担う企業文化を解明することを通じて、パラダイムの自己拘束性ないし自己硬直性を明らかにすることを主眼としている。

---

1) 本稿と同じく組織不祥事の原因として企業文化を重視する分析として、例えば、間嶋崇『組織不祥事—組織文化論による分析—』(文眞堂, 2007年)がある。

2) 四方光「複雑系システムとしてのサイバー犯罪」(法学新報127巻9・10号, 1-50頁, 2021年)。

## I 近年の主な企業犯罪における企業文化の意義

企業犯罪ないし企業不祥事の事例は枚挙にいとまがないが、近年発生した企業犯罪のうち、公的な調査委員会やいわゆる第三者委員会等が作成した企業不祥事の調査報告書において言及された企業文化の意義を紹介する。

### 1 故意犯

企業が取締役規に規定された禁止に故意に違反する不正や、取締役等の個人が行う故意の不正が組織的に認識されながらこれを止めずに認容した事例が続発しており、これらの責任について関係者個人の責任とともに法令遵守に関する企業文化の劣化が指摘されている。

#### （1）オリンパス不正会計事件

本件は、同社が、過去に発生した有価証券投資による大幅な損失を隠ぺいするため、長年会計処理を先延ばしにするとともに、企業買収を契機に当該損失を帳簿上解消しようとしたものである。

2011年に発覚した本件に対し、同年12月に同社の第三者委員会が報告書を提出している。同報告書は、本件の原因の一つとして同社の企業文化に言及し、「会社トップが長期間にわたってワンマン体制を敷き、これに会社内部で異論を述べることはばかられる雰囲気醸成されていた。歴代の社長には、透明性やガバナンスについての意識が低く、正しいことでも異論を唱えれば外に出される覚悟が必要であった」、「風通しが悪く、意見を自由に言えないという企業風土が形成されており、役員の間には、会社を私物化する意識が蔓延し、株主に対する忠実義務などの意識が希薄であった」と指摘している<sup>3)</sup>。

## （2）東芝不正会計事件

本件は、同社が、過去に行った企業買収によって生じた大規模な損失を隠ぺいするため、利益を大幅に架空計上したものである。

2014年に発覚した本件に対し、2015年7月に同社の第三者委員会が報告書を提出している。同報告書は、当時の本件会社の企業文化について、「東芝においては、上司の意向に逆らうことができないという企業風土が存在していた。このため、経営トップからの「チャレンジ」が行われた結果、経営トップの意向を受けたCP〔筆者注：カンパニー社長〕、その下の事業部長、さらにその下の従業員らは、上司の意向に沿って目標を達成するために、不適切な会計処理を継続的に実行していた」と認定し、再発防止策として、「上司の意向に逆らうことができないという企業風土を改革する」ことを提言している<sup>4)</sup>。

## （3）三菱自動車燃費不正事件

本件は、同社が国土交通省に対し自動車の型式指定審査の申請をする際、燃費を実際よりも良く見せるため、燃費試験データを不正に操作したというものである。

2016年に発覚した本件に対し、同年8月1日に同社の第三者委員会が報告書を提出している。同報告書は、当時の本件会社の企業文化について、「当委員会が本件問題に関与したMMC及びMAE〔筆者注：MMCは三菱自動車工業株式会社、MAEは三菱自動車エンジニアリング株式会社〕の従業

---

3) オリンパス株式会社第三者委員会「調査報告書」2011年12月6日 ([https://www.olympus.co.jp/jp/common/pdf/if111206corpj\\_6.pdf](https://www.olympus.co.jp/jp/common/pdf/if111206corpj_6.pdf) 最終閲覧2022.9.29) 180頁。

4) 株式会社東芝第三者委員会「調査報告書」2015年7月20日 ([https://www.global.toshiba/content/dam/toshiba/migration/corp/irAssets/about/ir/jp/news/20150721\\_1.pdf?utm\\_source=www&utm\\_medium=web&utm\\_campaign=since202203CorpIr](https://www.global.toshiba/content/dam/toshiba/migration/corp/irAssets/about/ir/jp/news/20150721_1.pdf?utm_source=www&utm_medium=web&utm_campaign=since202203CorpIr) 最終閲覧2022.9.27) 278頁、290頁。

員をヒアリングした際に最も強く感じたことは、本件における不正行為が法規に違反していることへの意識が極めて希薄であり、法規が余りにも軽んじられているということであった」, 「惰行法でも、高速惰行法でも、最終的に得られる走行抵抗は“理論上は”異なるから、高速惰行法を用いることはそれほど大きな問題ではない。」などと、自らの不正行為を正当化しようとする様子であった」, 「人は、不正に手を染める際、その後ろめたさから、何とかして自らの不正を正当化しようと試みるのが常である。この点、当委員会は、本件問題を起こした者にとって、“理論上の正しさ”が、不正を正当化するためのよりどころになってしまったのだろうと考えている。しかしながら、この“理論上の正しさ”を強弁することは、ユーザーの目から見れば、技術者の独善的な考え方であろう。」と述べている<sup>5)</sup>。

#### （４）日産自動車役員報酬に係る有価証券報告書虚偽記載事件

本件は、カリスマ的存在であった同社の元会長が、有価証券報告書において自らの役員報酬を実際と違う著しく低い金額で記載するとともに、自己の利益のために会社に損失を与えた特別背任罪も行っていったというものである。

2018年に発覚した本件に対し、2019年3月27日、同社の設置したガバナンス改善特別委員会が報告書を提出している。同報告書は、本件の原因の一つとして同社の企業文化を挙げ、「ゴーン氏は、日産の破綻を救った救世主として日産社内においてある種の神格化が進んでおり、ゴーン氏の活動は社内では不可侵領域化していた」, 「一部の役職員はゴーン氏やケリー氏の指示に疑問を抱いたものの、拒否したり他の者に報告したりすることができなかった」と指摘している<sup>6)</sup>。

---

5) 三菱自動車工業株式会社 特別調査委員会「燃費不正問題に関する調査報告書」2016年8月1日 ([https://www.mitsubishi-motors.com/content/dam/com/ir\\_jp/pdf/irnews/2016/20160802-02.pdf](https://www.mitsubishi-motors.com/content/dam/com/ir_jp/pdf/irnews/2016/20160802-02.pdf) 最終閲覧2022.9.29) 218-219頁。

### （5）日本大学理事長背任事件

本件は、同大理事長等の役員が附属病院の改修工事費用を水増しして請負業者からリベートを得ることにより大学に損害を与えたというものである。

2021年に発覚した本事件に対し、2022年3月31日に同大の「元理事及び前理事長による不正事案に係る第三者委員会」が報告書を提出している。同報告書は、事件の背景として当時の同大の組織文化に言及し、「平成17年以降の理事の構成を見ると、日大の教職員の経験がなく日大の卒業生でもないものは一人もおらず、（中略）全体的に組織が同質的であって、多様性に乏しく、そのため、良くも悪くも身内意識の強い組織となっている」、「日大においては上命下服の体質が強く見られ（中略）理事会は、トップの意向に沿って定められた方針を追認するだけの組織となっていた」と指摘している<sup>7)</sup>。

## 2 過失犯

過失により取締法規上の義務を履行しない場合も当該法令違反となるが、ここでは典型的な企業の過失犯として、産業事故すなわち業務上過失致死傷事件のうち近年生じた主なものを取り上げる。

### （1）JCO東海村ウラン加工工場臨界事件

本件は、茨城県東海村にあるウラン加工工場において、作業員が正規の

---

6) 日産自動車株式会社 ガバナンス改善特別委員会「報告書」2019年3月27日 ([https://www.nissan-global.com/PDF/190327-01\\_368.pdf](https://www.nissan-global.com/PDF/190327-01_368.pdf) 最終閲覧2022.9.29) 11頁。

7) 日本大学 元理事及び前理事長による不正事案に係る第三者委員会「元理事及び前理事長による不正事案に係る調査報告書」2022年3月31日 (<https://www.nihon-u.ac.jp/uploads/files/20220331152658.pdf> 最終閲覧2022.9.29) 177頁。

作業手順をとらずに手作業でウランを取り扱うことが日常化していた中、ついに1999年9月に臨界事故を発生させたものである。

本件につき、原子力安全委員会ウラン加工工場臨界事故調査委員会は、同年12月24日に「ウラン加工工場臨界事故調査委員会報告」を公表し、事業者の責任に関し「厳しい国際競争の中で作業効率向上を志向するあまり、企業の安全管理意識が鈍化するとともに、企業・技術者の責任感や倫理が低下したことがあったと推定される」と指摘した上で、「事業者が、高度な安全管理意識を企業全体に浸透させ、企業風土として安全文化を醸成するなかで安全確保を万全なものとしていくことが、今回の事故で損なわれた原子力産業への信頼を回復する上で不可欠である」と述べている（同報告書Ⅶ.2.(1)事業者の責任）。

## （2）軽井沢スキーバス事件

本件は、2016年1月、スキーバス事業の繁忙期に大型バスの運転経験の乏しい運転手に乗客多数が乗ったバスを長距離運転させ、同運転手は山道の下りカーブを曲がり切れずにバスを崖下に転落させ、15名が死亡、22名が重傷を負った事件である。

本件につき、国土交通省の委託により設置された事業用自動車事故調査委員会は、翌2017年6月に「事業用自動車事故調査報告書」を公表し、事故原因として「当該事業者は、インバウンド観光の増加などでツアーバスの需要が大きく伸びた時期に事業参入しており、事業規模の急激な拡大に運転者の確保・育成が追いつかず、安全を軽視した事業運営を行ってきたことが事故につながった背景にある」と指摘し、再発防止策として「貸切バス事業者における安全意識の醸成と自発的な安全管理体制の構築・改善を一層促進する必要がある」と結論付けている<sup>8)</sup>。

---

8) 事業用自動車事故調査委員会「事業用自動車事故調査報告書」2017年6月29日（<https://www.mlit.go.jp/jidosha/anzen/jikochousa/pdf/1641103.pdf> 最終閲覧2022.10.1）60頁、64頁。

### （3）JR西日本福知山線脱線事件

本件は、2005年4月、JR西日本福知山線において、運転手が遅延時間を短縮しようとして通常より高速で走行し、カーブで曲がり切れずに脱線し、沿線にあったマンションに激突して、死者107名、負傷者562名を生じさせた、鉄道史上まれな重大事故である。

本件について、国土交通省の航空・鉄道事故調査委員会は、2007年6月に「鉄道事故調査報告書」を公表した。企業文化には直接言及はしていないが、「同社の安全管理体制に関する解析」として、本件事故の間接的な要因となった「列車運行計画の策定、ATSの整備、運転士の技量の向上のための教育訓練などの安全に係わる重要事項について、同社の関係する本社、支社、現場等の組織が必ずしも万全の体制をとってきたとは言いにくい実態があり、これらを併せ考えると、経営トップ又はそれに近い立場の者が、安全面から同社の各組織を有機的に統括し、徹底した鉄道事業の安全性の追求を行う必要がある」と指摘している<sup>9)</sup>。

### 3 小括

以上みてきたように、近年発生した主要な企業犯罪においては、その背後に犯罪や不正に認容的な企業文化あるいは安全管理意識の希薄な企業文化が存在し、多数の関係者が存在したにもかかわらずそのような企業文化の影響のもとで組織的意思決定が行われたことにより、不正が行われ、あるいは事故の発生を招いたことがわかる。それゆえに、企業犯罪の被害者やその遺族は法人処罰を求めるのである<sup>10)</sup>。

---

9) 航空・鉄道事故調査委員会「鉄道事故調査報告書」2007年6月 (<https://www.mlit.go.jp/jtsb/railway/rep-acci/RA2007-3-1.pdf> 最終閲覧2022.10.1)。

10) 組織罰を実現する会編『組織罰はなぜ必要か：事故のない安心・安全な社会を創るために』（現代人文社、2021年）参照。なお、組織不祥事について網羅的に研究したものとして、例えば、樋口晴彦『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、2012年）がある。

組織機構や自然人の行為・意思表示とは異なり、企業文化は目に見えないものであり、企業で勤務したことのない研究者にとっては理解が容易ではないが、犯罪学もその他の諸学問も企業文化の重要性を認識し、そのメカニズムについて論じているので、それら諸学説を見ていこう。

## Ⅱ 企業犯罪に関する犯罪学説

犯罪学における企業犯罪への注目は、犯罪学者サザランドのホワイトカラー犯罪論に始まるとされており、その後展開された諸学説には、意思決定をするのはあくまで個人であるとする学説もあるが、企業の組織的意思決定は個人の総和以上のものであるとするのが大勢である。以下これらの学説を概観する。

### 1 サザランドのホワイトカラー犯罪

サザランドの議論の焦点は、伝統的な犯罪学が対象としてきた犯罪多発地域における街頭犯罪や薬物犯罪の犯罪者、すなわち社会的境遇が劣悪な中で生育してきた労働者階層（ブルーカラー）の犯罪者だけでなく、アメリカ経済をけん引する大企業を含む諸企業の管理者層（ホワイトカラー）も犯罪を学習し、それによって社会が被る被害は実は甚大であることを明らかにすることであった。

そのため、企業を舞台として個人が犯罪を犯すのか、企業ぐるみで犯罪を犯すのかは、サザランドの議論の焦点とはなっていないが、組織的に行われることがあることは認識されている<sup>11)</sup>。

ホワイト・カラー犯罪は、計画的であるばかりでなく組織的でもある。犯罪のための組織は、正式のものか、さもなくば非正式のもの

---

11) E.H. サザランド著、平野竜一他訳『ホワイト・カラーの犯罪』（岩波書店、1955年）222頁（原著 E.H. Sutherland, 1949, *White Collar Crime*, Dryden Press）。

かであろう。会社の犯罪のための正式の組織は、極く普通には、紳士協約、プール、同業組合の用いる多数の手段、特許権協定、および、カルテルによって例示されるような取引制限の中に見出される。

そしてサザランドは、社会的学習理論の一つとも言うべきその異質的接触理論によって、犯罪行動が企業内で学習されると主張する<sup>12)</sup>。

実務習得の過程の一部として、理想主義で他人に対する思いやりの深い青年などが、ホワイト・カラー犯罪に誘い込まれるのである。多くの場合、彼は、自分が不道徳であり、違法だと考えるようなことを、上役から、するようにと命ぜられるのであるが、一方では、自分の同輩からその成功術を習うこともある。彼は、法律違反の特別技術と、この技術はどのような状況で用いればよいのかということとを併せて習得する。彼は、一般的なイデオロギーをも育てあげる。このイデオロギーは、部分的には、特殊な慣行から成長するのであって、具体的な経験からの帰納の性質をおびているが、部分的には、「我々は健康のために商売しているのではない」とか「商売は商売」だとか「如何なる商売も至福の上に築かれたこと断じてなし」だとかのような慣用句から、一般的法則として継受しているのである。これらの一般的法則は、それとして継受したものであらうと、商売道の新参者たちが、違法な慣行を認容するにあたっての一助となるし、またこの慣行に理くつをつけてくれるのである。

ここで注目すべきは、企業内に違法な慣行を認容する「一般的なイデオロギー」ないし「一般的法則」が成立していて、それが犯罪行動の学習を支えているということである。サザランドは、この「一般的なイデオロギー」

---

12) 同上242頁。

ないし「一般的法則」の正体が何で、どのように企業内で形成されるのか、それがどのように企業内の学習において機能するのかについては明らかにしていない。

もっとも、企業犯罪が企業を舞台にして何らかの方法で、経済活動の実務の一部として学習されることを明らかにしたことは、サザランドの大きな功績であると言える。

クレッシーは、サザランドの異質的接触理論を継承しつつ企業を舞台とした横領事件を研究し、今日企業不正のメカニズムとしてしばしば言及される「不正のトライアングル」のもととなった考え方を示した<sup>13)</sup>。この著作は本来は企業を被害者とする従業員の単独犯罪のメカニズムを示したものであったが、後で紹介するコールマンによって企業犯罪のメカニズムに拡張された。

## 2 クリナード&イエーガー

米国の企業犯罪の実態を詳細に明らかにしたクリナード=イエーガーは、「企業の犯罪性を理解する最初の一步は、企業を人間に例えることをやめて、ありのまま、すなわち複雑な組織 (a complex organization) としての態様を分析することだ。」と述べている<sup>14)</sup>。

同書は、企業犯罪の原因として様々な要因を挙げているが、企業文化の重要性も指摘し、「企業犯罪は、当該企業や当該産業がそのもとで運営されている、法律違反を誘発しかねない企業規範の産物である」<sup>15)</sup>、「法令違反は、経済環境がもたらす利潤追求への圧力の有無にかかわらず、企業内の規範的なパターンとなる」<sup>16)</sup>と述べている。

---

13) D.R. Cressey, 1953, *Other People's Money: A Study in the Social Psychology of Embezzlement*, Free Press.

14) M.B. Clinard & P.C. Yeager, 1980, *Corporate Crime*, Free Press, p. 43.

15) *Id.* p. 58.

16) *Id.* p. 60.

### 3 ブレイスウェイト

ブレイスウェイトは、「制度は個人によりつくられ、そして個人は社会的に制度から作られる」とする後述するギデンズの考え方を紹介し、「個人に意図を全く認めずに、個人をもっぱらマクロ社会学的な力によりつくられたものと見る社会学的決定論もまた、誤っている」としつつ、同時に「組織体は組織内の役割をメンバーによって世代から世代へと伝えられる文化を有している。実際、組織体の全職員が入れ替わっても、企業の文化は変化しないこともあり得る」として個人の人格から独立した企業文化の存在を認めている<sup>17)</sup>。そして、「もし企業の行動が集合的目的の達成に部分的に関わっていれば、個人だけを処罰してみても、企業をコントロールする戦略としては必ずや失敗する。我々は、企業の集合的目的を直接妨げる可能性を求めなければならない」として法人処罰の必要性を説いている<sup>18)</sup>。

### 4 コールマン

コールマンは、サザランドと同様にエリートによるホワイトカラー犯罪に焦点を当てているが、企業文化の影響力も忘れてはいない<sup>19)</sup>。

組織による人の管理は、社員の服従を促すための賞罰だけによらない。巨大組織は、独特の社会を築いており、その慣習は、社員にもほ

---

17) ブレイスウェイト、フィシー著、西村春夫ら訳「企業犯罪理論の虚像と実像」(比較法研究15巻, 1992年) 156-157頁(原著 J. Braithwaite & B. Fisse, 1990, *On the Plausibility of Corporate Crime Theory*, in Laufer & Adler Ed. *Advances in Criminological Theory* Vol. 2, Transaction Publishers)。

18) 同上 170頁。

19) ジェームス・コールマン著、板倉宏監訳『犯罪エリート』(シュプリンガー・フェアラーク東京, 1996年) 282-285頁(原著 J.W. Coleman, 1994, *The Criminal Elite: The Sociology of White Collar Crime*, St.Martin's Press)。

とんど自覚されないまま、いろいろな行動に現れるのである。最も基本的には、組織の慣習が仕事の仕方と社員の役割を規定することで、あらゆる組織活動の関係が作りだされる。企業の社風は、社員、特に管理職の道德観となって現れる。そして、大きな組織に守られた社会が、違法行為を行うかどうかの決定要因となる。（中略）

経営者は、組織の倫理観に影響を及ぼすが、経営者の倫理基準も彼ら個人のものではない。組織で最も権力のある人の倫理観やものの見方は、他のそこまでいけなかった管理職と同じように組織内の社会化の過程を経て形成される。実際、最高位への昇進は、概して一般社員に期待される以上の最高の従順さが求められる。会社の要求にあわない個人の基準を曲げられない人は、めったに企業のトップにはなれない。

現代の官僚組織が、個人の道德観を麻痺させている、と指摘する著作は多い。なかでもウイリアム・ホワイトが、組織人間とよんだ人間に関連したものが多い。それは、昇進のために個性と個人の倫理基準を犠牲にするくらいの圧力を受けている人のことである。（中略）

組織内の諸ルールの体系によって、非倫理的ないしは違法な活動も日常のルーティーンとなってしまふ。企業犯罪に関与して逮捕される不運にみまわれた者は、自分の行為が組織の外では犯罪であったと知らされて、しばしば驚きショックを受ける。

これらの分析を踏まえ、コールマンは、クレッシーのアイデアを拡張して、今日「不正のトライアングル」としてよく知られている企業犯罪発生メカニズムを提唱している。すなわち、ホワイトカラー犯罪の3つの必須条件として、①動機、②倫理的な抑制の無効化、③機会を挙げている。このうち②の倫理的な抑制の無効化について、個人レベルの自己正当化と並び、「組織体犯罪では、社員の姿勢を左右する社風が無効化の役に立つ。したがって、犯罪行為が、そこではごく日常的な、疑問にも思われない仕

事の一部のように考えられるのである」と指摘している<sup>20)</sup>。

## 5 小括

このような企業文化の影響下における組織的意思決定や企業活動をどのように評価するか、すなわち企業組織を一つの独立の主体として意思決定や行動を行う主体と考えるか、意思決定や行動を行うのはあくまで自然人であって企業組織の組織的意思決定や企業活動というのも結局は自然人が集団的に行う意思決定や行動に過ぎないという二つの考え方が犯罪学の企業理解において対立しており、それは次項において見るように犯罪学の基礎を提供する諸学問においても同じである。

### Ⅲ 諸学問における企業組織の理解

Ⅱにおいて見てきたように、犯罪学では企業を舞台にした犯罪の動機や正当化において企業文化が重要な役割を果たしていることが指摘されてきた。このような企業組織や企業文化に対して、様々な社会科学、人間科学は、Ⅱの最後に示唆したように、2通りの説明をしてきた。すなわち、一つには、自然人は組織集団の中では個々人が独立して行動するのは異なる意思決定や行動をすることは認めつつも、意思決定や行動の主体となるのはあくまで自然人であって、自然人の意思や行動をもって企業組織が意思決定や行動をするように見えるに過ぎないとする個人主義的な考え方で、もう一つは、企業等の組織集団は、個々の自然人の意思決定や行動に分割して説明することができない独自の集団的意思決定や集団的行動を行うとする集団主義的な考え方であり、長らくこれら二つの考え方が対立してきたが、現在では、後者の考え方をとる学問がやや多いと評価することができる。

---

20) 同上306頁。

本稿では、いずれの立場についても、社会集団の中で自然人をして個々に独立して行動するのとは異なる行動をとらせることとなる規律や拘束性のメカニズムの説明を中心に、諸学説の特徴を見ていくこととしたい。

## 1 社会心理学等

社会心理学は、心理学の考え方を継承し個々人の内面を重視しつつも、社会集団においては個々に行うのとは相当に異なる意思決定や行動をとることを前提にして、社会の中の個人の意思決定や行動の特性に注目する学問である。

ここでは、社会心理学に加えて、類似の発想に基づいた理論を展開している安全工学とクーンのパラダイム論も紹介する。

### （1）社会心理学

社会心理学は、社会集団に対して様々な概念を提示してきているが、集団内の規律や拘束性に関する重要な概念として、「集団凝集性」と「集団規範」がある。「集団凝集性」とは、「成員を集団に留まらせる集団としての力の総体をいう」とされる<sup>21)</sup>。後述する複雑系システム論の用語でいうならば、人間集団の「自己組織性」に相当するものと言える。また、「集団規範」とは、「特定の集団における成員の行動や判断の規則、基準、準拠」とされる<sup>22)</sup>。「規範」という言葉が用いられており、価値観に基づく判断基準が含まれているが、それだけでなく認識枠組みも含むものとして論じられることが少なくなく、その場合には、後述する「パラダイム」に相当ないし類似する概念と考えられる。

社会心理学においても、個人を基礎として集団における特徴的な行動を論じる理論と、集団が独自の存在として個人に影響を与えるとする理論の

---

21) 永田良昭「集団凝集性」（古畑和孝・岡隆編『社会心理学小辞典 [増補版]』2002年、有斐閣）113頁。

22) 小関八重子「集団規範」（同上）。

対立がある。タジフェル、ターナー、ホッグらは、集団にアイデンティティが生じるとする「社会的アイデンティティ理論」や、社会的アイデンティティに基づく内集団—外集団の区別が自己のアイデンティティ（個人的アイデンティティ）に影響を与えるとする「自己カテゴリー化理論」を主張している。「社会的アイデンティティが、自己概念の顕著な特徴的基礎となっている時には、自己知覚や行動は内集団ステレオタイプ的で規範的となり、外集団のメンバーたちに対する知覚は外集団ステレオタイプのとなる。（中略）社会的アイデンティティは、結果として、重要な自己評価機能をもち、自らが所属する集団とそのメンバーに対し内集団びいきをし、自分自身を有利にする集団間比較を達成、維持するための戦略をとろうとさせる」という<sup>23)</sup>。集団が独自に有する社会的アイデンティティには集団規範が含まれ、それが集団凝集性を発揮するというのである。

社会心理学においては、企業犯罪は「組織性逸脱行為」として研究の対象とされる。「組織性逸脱行為とは所属する内集団（所属する企業組織）の利益（集合効果）を優先し、あるいはそれを免罪符とした結果として、外部の一般社会の公共の利益を損なうことである。」とされる<sup>24)</sup>。それは、直接には集団的罪悪感の低下によって生じるが、集団的罪悪感を生じさせるのは、「外集団認識の低下」と「集団同一化」である。前者は、集団外の被害者や実被害に実感が持てないと違法行為を行いやすいということを指す概念で、業務の細分化により個々の職員は違法行為のごく一部を担当しているだけになってしまう「全体的見通しの低下」と、視野が内向きになり社会全体の視点から集団を見ることができない「内集団志向」によってもたらされる。後者は、組織の価値観を自己のアイデンティティの一部

---

23) M.A.ホッグ著、廣田君美・藤澤等監訳『集団凝集性の社会心理学』（北大路書房、1994年）112頁（原著 Michael A. Hogg, 1992. *The Social Psychology of Group Cohesiveness: from Attraction to Social Identity*, Harvester Wheatsheaf）。

24) 本間道子編著『組織性逸脱行為過程—社会心理学的視点から—』（多賀出版、2007年）19頁。

に同一化すると組織の価値観を優先して行動するようになることを示す概念で、違法行為が一連の職務に組み込まれているとそれを当然に遂行すべき業務と認識してしまう「役割認識」と、不正が常習化し組織規範に支持されるとこれに反して不正をしないという行動をとることがしにくくなる「公正観の低下」によってもたらされるという。

組織文化は、組織構成員によって共有される認識枠組みと価値観であるから、組織性逸脱行為の原因とされる内集団志向、組織の価値観、役割認識、組織機関などは、いずれも組織文化に内包されるもので、その意味で組織文化が企業犯罪の原因となることは組織性逸脱行為の理論からも裏付けられると言える。

## （２）安全工学

産業事故の未然防止を研究する安全工学は、伝統的にはヒューマンエラーの発生メカニズムとその防止策を研究してきたが、ヒューマンエラーは個人の資質や心理のみによって生じるのではなく、エラーを引き起こしやすい職場環境、そのような職場環境を放置し、あるいは個人の気の緩みを放置するマネジメントや企業組織の問題を重視する「組織事故」という概念が提起されることとなった。そして、組織事故が発生する背景として、安全を軽視する安全文化の劣化が問題とされている。

「安全文化」の概念は、チェルノブイリ原発事故後の国際原子力機関の調査報告書において初めて登場したものとされている。「人為災害論」を提唱したターナーは、組織の認知枠組みがリスクを認識できず、適切な対処ができないで事故が発生するとし、さらに『人為災害論』の改訂版では、後述する組織学習の重要性に言及している<sup>25)</sup>。また、上述の「組織事故」の概念を提唱したリーズンは、「安全文化の４要素」として、①報告する

---

25) B.A. Turner & N. Pidgeon, 1997, *Man-made Disasters Second edition*, Wykeham Publications, p.192.

文化、②正義の文化、③柔軟な文化、④学習の文化を挙げている<sup>26)</sup>。

スペースシャトル「チャレンジャー号」爆発事故の発生メカニズムを探究したヴァーガンは、事故の直接の引き金となった当事者の判断は真の問題ではなく、予算縮小と計画遂行のプレッシャーのため、日常的に発生している様々な不具合について十分に検討しない組織的な習慣、すなわち逸脱が逸脱と認識されない「逸脱の常態化」の組織文化がNASAやその契約企業に生じていたことが真の問題であると指摘している。そのため、失敗を個人の責任だけに帰属させるのは、組織構造や組織文化の問題点から目をそらせることになるかと警鐘を鳴らしている<sup>27)</sup>。

### (3) パラダイム論

科学史家のクーンは、自然科学発展の史実を研究するうちに、一つの学派に所属する科学者集団は同一の学説の体系を共有していて、新入生に対しては指導教授や先輩がこれを習得させ、研究すべき課題を設定すると同時にその解決方法を提示するとともに、同一学派に属する科学者に共通言語と学説の良し悪しに評価を与える基準を与えて議論を促進していることに気付いた。クーンは、この一つの学派に所属する科学者集団が共有する認識枠組みを「パラダイム」と名付けている。共有されたパラダイムの枠組みの中で蓄積的に発展する科学の状態を「通常科学」という。

主流派の科学者集団は、大学の教員ポストの指名権、研究費の配分権や科学雑誌の編集権など、科学者にとって重要な権限を掌握しており、パラダイムの基準に従って良いと評価できる研究をした者には昇進やさらなる

---

26) ジェームズ・リーズン著、塩見弘監訳『組織事故：起こるべくして起こる事故からの脱出』（日科技連出版社、1999年）276-279頁（原著 J. Reason, 1997, *Managing the Risks of Organizational Accidents*, Ashgate Publishing Limited）。

27) D. Vaughan, 1996, *The Challenger Launch Decision: Risky Technology, Culture, and Deviance at NASA*, University of Chicago Press, p. 409-422.

研究の機会を与える反面、異を唱える者にはこのような機会を与えず、糾弾、追放することにより集団内の結束を維持するという。もっとも、当該パラダイムでは説明できない事象が一定以上蓄積すると支持者が減少して学派は崩壊し、これに取って代わる新しいパラダイムが登場することとなる（科学革命）。クーンは、過去における科学の発展は通常科学よりも科学革命によってなされてきたと主張する<sup>28)</sup>。本稿で紹介する諸学説においても、その所属する論者が従来の枠組みを越えることができない事情をよく表している。

クーンのパラダイム論は、企業犯罪を論じるものではないが、集団規範がそのサンクションの機能によって集団凝集性を維持するメカニズムをよく表しており、かつ、そのようなメカニズムが科学者という通常あまり感情的な判断をするとは想定しにくい人々の集団においてさえ生じることを明らかにしている。そのため、このパラダイムという概念は、後述する組織学言論などにおいてしばしば用いられている。

## 2 社会学

社会学は、周知のとおり、その成立の当初から、人は個々に独立して行動するものではなく、社会集団の中の位置付けに従って行動するものであることを前提にして、そのように人が社会の中で規律や拘束性に従って行動する有様を解明することを目的として成立した学問であるから、社会集団の規律や拘束性は、社会学にとって一貫して最重要のテーマであった。

本稿では、社会学の学説史を網羅することはできないから、社会集団と個人との関係に関する基本的な3つの考え方に焦点を当てて比較検討する<sup>29)</sup>。1つは、社会が先に成立して個人の意思決定や行動を規律すると考

28) T. クーン著、中山茂訳『科学革命の構造』（みすず書房、1971年）（原著 Thomas S. Kuhn, 1962, *The structure of scientific revolutions*, University of Chicago Press）。

29) 社会学における組織文化に関する説明を、本稿と同様の視点から3つに分類

えるパーソンズの構造・機能主義, 2つ目は, 個人間の相互的で継続的な行動が社会を形成するとするブルーマーの相互作用論, 3つ目は, 個人間の相互的で継続的な行動によって形成された社会が個人を規律することになる交互的な関係を強調したギデンズの構造化理論である。

#### (1) パーソンズの構造・機能主義

パーソンズは, コント以来の社会学の伝統にならない, 社会構造やそれに基づく個人の社会的役割・機能に従って個人が行動する側面を重視した。本来自由に意思決定や行動を行うはずの個人は, 社会規範を内面化することにより社会構造に内包される各人の社会的役割を獲得する<sup>30)</sup>。企業でいえば, 新入社員は, 既に作られている企業の組織構造や組織文化に馴染み, 適合していく。企業犯罪がルーティーン化された日常業務や企業犯罪に認容的な組織文化も, 従業員に受容されてしまう。このメカニズムは, 犯罪学が解明した企業文化の機能をよく表しているとも言える。

このように構造・機能主義のもとでは, 個人に先立って社会が存在することが前提とされているが, 企業は人間が作った人工的な組織であるから, あらゆる個人に先立って企業が存在するとまでは言えない。結局, 前提となる組織構造や組織文化の形成は, 企業組織の設計者や運営の責任者, すなわち経営者が行うこととなるから, 企業犯罪の制御の権限と責任を有する者は, 主として経営者ということとなる。したがって, 企業犯罪が企業文化の影響を受けるとしても, 犯罪に認容的な企業文化を形成したのも主として経営者ということになるから, 構造・機能主義の立場に立つと, 企業組織のように明らかに人為的に形成された集団による犯罪は, 逆説的ではあるが, 究極的にはその形成者たる経営者の問題と理解されることにな

---

するものとして, 前注1) 間嶋2007年がある。

- 30) タルコット・パーソンズ著, 倉田和四生訳『社会システム概論』(晃洋書房, 1978年)(原著 Talcott Parsons, 1961, *An Outline of the Social System*, P. Parsons & E. Shils Ed. *Theories of Society*, The Free Press of Glencoe Inc.) など参照。

りやすいであろう。

## （２）ブルーマーの相互作用論

ブルーマーは、日常的なコミュニケーション等の行動による個人間の相互作用が、当該行為や個々人の社会的位置付け、さらには当該個人自身の自己認識をも決定すると考える。したがって、仮に創業者が企業組織を形成したとしても、その後に企業組織や企業文化を維持、運営していくのは、組織構成員である経営者・従業員の日常の相互作用によるものだと理解される<sup>31)</sup>。

相互作用論においては、人々の相互作用の場である社会や組織は、孤立した個人では形成できない社会的意味を形成する場として極めて重要ではあるが、企業は個々人の相互作用として現れるものであって、個人とは別個に存在する主体とは言えないという理解に結び付きやすいであろう。

## （３）ギデンズの構造化理論

ギデンズの構造化理論は、集団や組織は人々の相互作用によって形成、維持されると考える点においては、ブルーマーの相互作用論に類似する。しかし、ひとたび集団や組織が形成されると、当該集団や組織に「権力」が生じ、集団・組織の形成主体であったはずの個人を拘束し、パーソンズが想定したような秩序化が生じるとする。すなわち、組織は、個々人の相互作用によって民主的に形成されるのであるが、ひとたび組織が形成されると、組織は個人からは独立した規範と意思決定機構をもって個人を拘束して秩序付ける<sup>32)</sup>。ギデンズは、そのような典型的な組織として国家を念頭に置いていたようである。

---

31) ハーバート・ブルーマー著、後藤将之訳『シンボリック相互作用論：パースペクティブと方法』（勁草書房、1991年）（原著 H. Blumer, 1969, *Symbolic Interactionism: Perspective and Method*, Prince-Hall, Inc.）。

32) アンソニー・ギデンズ著、友枝敏雄・今田高俊・森重雄訳『社会理論の最前

ギデンズの考え方を敷衍するならば、個人の尊厳を守るために主権者国民によって形成された近代憲法は、国民による立法や政策立案を拘束する国家権力の源泉でもあるということになろう。国民個人の尊厳を守るために構想された憲法の人権条項は、国民がその代表者を通じて制定しようとする法律の内容を制限する。また、国会を通じて国民が制定する刑事司法や行政法は、法に反する個人の行動を制限する。これは、集団における典型的な自己拘束性ないし集団凝集性であると言える。

企業は、国家権力ほどの直接的で強力な強制権は持たないものの、人事権や報酬決定権を通じて別の意味でより強力な権力を従業員に対してふるうことができる存在とすることができる。

### 3 経済学

経済学は、近代科学の方法論的個人主義を今なお最も強く継承している学問であり、その独自の的方法論的個人主義によって他の社会科学とは異なる特殊な方法論を保持している。すなわち、ホモエコノミクスという、人間に関する仮説の体系であるのに直接的な人間の観察には基づかない理念的な仮説に基づいて、論理的ないし数学的演繹によって派生的な仮説の体系を構築し、その派生的な仮説を経済統計によって検証するという方法である。その理念的な仮説は、主として3つの仮説によって構成されており、1つは人間はすべての事象に関する情報を入手し得るとする完全情報の仮定、2つ目は人間はいつも最善の合理的判断をすることができるとする完全合理性の仮定、3つ目は人間の感情や価値観は他者からの影響を受けないとする個人の効用の独立性の仮定である。

さすがに経済学はこれらすべての仮定を維持することはできず、少しずつこれらの仮定を緩めて応用力のある新たな理論を創出してきた。

---

線』(ハーベスト社、1989年)(原著 A. Giddens, 1979, *Central Problems in Social Theory*, University of California Press)。

第1の完全情報の仮定を緩めて、情報が人により偏在することや確率論的な情報しか入手できない状況を想定して、制度の経済学やリスクの経済学、ゲーム理論などの応用経済学を展開してきた。制度の経済学的发展型である新制度派経済学においては、後述する複雑系システム論と概念を共有する「経路依存性」や「ロック・イン」等の制度の個性を明らかにする考え方を発展させてきた<sup>33)</sup>。企業の経済分析や犯罪の経済分析も、この系譜に属する理論群に属する。

もっともこの理論では、人の成長というのは情報の蓄積を意味し、認識枠組みや価値観の発達ということは念頭に置かれていない。組織や集団に大きな意味を見出しているが、それは個人の意思決定や行動における情報の流通や交渉の機会、インセンティブの付与等によって、個人が孤立して存在する場合とは異なる集団特有の事象を見出すことにおいてであって、個人とは別個の集団・組織という主体の存在を想定するものではない。

第2の完全合理性の仮定は比較的最近緩和されて、今日興隆している行動経済学が誕生した。

しかし、経済学は、今もって第3の仮定である個人の効用の独立性の仮定は緩めていない。この仮定は、感情や価値観に関しては、家族や教師、所属集団からの影響も受けないというものであるから、心理学や社会学の立場からはまったく想定ができないような非現実的な仮定である。この第3の仮定が維持されている限り、そもそも組織文化という概念は構想できないこととなろう。

経済学において個人間で流通するのは、物と情報だけである。経済学において「企業文化」が論じられることがあるとしても、それは共有された認識枠組みや価値観ではなく、共有された情報や情報分析の結果に過ぎない。社会学の相互作用論のように、個人間の相互作用によって個人が自身

33) ダグラス C. ノース著、竹下公視訳『制度・制度変化・経済成果』（晃洋書房、1994年）参照（原著 D.C. North, 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press）。

や他者に対して抱く意味が規定されるということは想定されていないから、集団や組織は個人の集合としての意義しか持ち得ないこととなる。

新制度派経済学において、企業統治の問題は、株主の代理人ともいうべき経営者が、株主の意思に従わずに意思決定を行うおそれがあるとする「プリンシパル＝エージェント問題」、すなわち株主と経営者という個人間の問題として定式化されている。

新制度経済学を理論的基盤とする犯罪の経済分析においても企業犯罪やその制御方策の分析は盛んであるが<sup>34)</sup>、そこでも経営者が合理的な利己的判断に従ってもなお株主の利益にかなう意思決定を行うように誘導するインセンティブの体系を構築することが目標とされ、組織構成員が共有する意思決定の枠組みとしての企業文化は考察の対象とはなっていないようである。

#### 4 経営学

経営学は、方法論的個人主義に基づく経済学によっては企業経営の本質を理解することができないという反省から生まれた、すぐれて実務的な認識に基づく学問である。経営学そのものが企業経営に関する学問であるから実に多様な諸説が展開されているが、ここでは本稿の論旨に関係の深い企業文化論と組織学習論を紹介する。

企業文化論は、経営戦略の策定や従業員の統制等における重要な経営資源として企業文化を取り上げ、経営環境の変化に対応して柔軟に企業文化

---

34) 米国における法と経済学に基づく企業犯罪対策を紹介するものとして、稲谷龍彦「企業犯罪に対する刑事手続の対応」(刑事法ジャーナル58巻, 68-84頁)、同「企業犯罪対応の現代的課題(一)―(七)」(法学論叢180巻4号, 181巻3号, 183巻1号, 183巻3号, 184巻4号, 186巻2号, 188巻3号)がある。我が国では、白石賢『企業犯罪・不祥事の法政策―刑事処罰から行政処分・社内処分へ―』(成文堂, 2007年)、同『企業犯罪・不祥事の制度設計―インセンティブに基づく制度設計のすすめ―』(成文堂, 2010年)などがある。

を妥容させる経営者を理想の経営者と考えた<sup>35)</sup>。ここでは、企業文化は、経営者と従業員に共通の目標、価値観、認識を与え、チームワークを高めるものとして肯定的に理解されている。

企業文化論の議論を深め、企業が経営環境を組織的に把握する組織学習の母体として企業文化をとらえ、柔軟に組織学習を行うことのできる組織機構や組織文化の在り方を研究したのが組織学習論である。組織学習論は、組織が組織的に情報を収集、分析する方法や判断枠組み、すなわち組織学習の方法は、当該組織が行ってきた過去の組織的判断とその結果の蓄積によって歴史的に構築されることにより、当該組織はその組織特有の学習方法を獲得することとなるが、このように形成される当該組織特有の組織学習は、過去に構築されたものの見方・考え方に拘泥してしまうため、現実の社会経済の変化を把握するのに失敗し、時に組織的意思決定を誤らせることが生じてしまうことを重視する。そこで、組織学習論は、組織学習の方法自体が偏ったものとならない方策を考察し、正しい組織的意思決定をすることができるよう保とうとする<sup>36)</sup>。組織学習論では、このような学習

---

35) 組織文化論を創始したとされる著名な著作としては、D.E. ディール&A.A.ケネディ著、城山三郎訳『シンボリック・マネジャー』（新潮社、1983年）（原著 T.E. Deal & A.A. Kennedy, 1982, *Corporate Culture*, Addison-Wesley）、T.J.ピーターズ&R.H.ウォーターマン著、大前研一訳『エクセレント・カンパニー』（英治出版、2003年）（原著 T.J. Peters & R.H. Waterman, 1982, *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*, Warner Books）がある。経営学における組織文化論の位置付けについては、例えば、小原久美子『経営学における組織文化論の位置づけとその理論的展開』（白桃書房、2014年）参照。

36) 組織学習論の代表的な著作としては、ピーター M. センゲ著、枝廣淳子ほか訳『学習する組織：システム思考で未来を創造する』（英治出版、2011年）（原著 P.M. Senge, 1990, *The Fifth Discipline: The Art & Practice of Learning Organization*, Crown Publishing Group）がある。国内文献としては、加護野忠男『組織認識論—企業における創造と革新の研究—』（千倉書房、1988年）、野中郁次郎『企業進化論—情報創造のマネジメント』（日本経済新聞社、1985年）、海老澤栄一『組織進化論—行動・過程・創造』（白桃書房、1992年）などがある。

方法の学習を「第二段階の学習」と呼んでいる<sup>37)</sup>。

組織学習論では、このような当該組織特有の組織学習の方法をもたらすのが企業文化であると考え、組織学習の方法の柔軟性の維持のための企業文化の柔軟性を重視する。企業文化の柔軟性を保つためには、経営者は自らの考えを従業員に押し付けるのではなく、むしろ企業文化に最も強い影響力を有する立場にある者として従業員に対して多様な考え方を供給するように振る舞うべきであるとする(アイデアの給仕者)。

## 5 法律学

法律学では、伝統的に、意思決定と行動をなすのは自然人のみであって法人は法的擬制に過ぎないとする法人擬制説と、法人は重要な社会的実体であるとする法人実体説の対立があり、いずれを採用するかは法分野によって立場が異なる。

いずれにしろ法律学は、法人の行為のような社会現象を法体系と整合的に理論的に理解する独自の理論枠組みを持たないので、法理論の形成初期に前提とされた見方が現在も維持されている感は否めない。

### (1) 刑事法以外の法領域

会社法を含め民事法は法人実体説の立場をとり、法人は私法上の意思決定や行為の主体として認められている。

行政法学においては、法人をどのように把握するかについてあまり論じられていない。行政組織法においては「行政庁」として主として想定され

---

また、戦史研究の観点から組織文化の重要性を説くものとして、戸部良一他『失敗の本質：日本軍の組織論的研究』(ダイヤモンド社、1984年)、菊澤研宗『組織の不条理：なぜ企業は日本陸軍の轍を踏みつづけるのか』(ダイヤモンド社、2000年)がある。

37) C. Argyris & D.A. Schon, 1996, *Organizational Learning II: Theory, Method, and Practice*, Addison-Wesley.

ているのが当該行政組織の最終的意思決定権者である行政組織の長であるが、行政委員会のような集合体が行政庁となることは排除されていない。行政作用法においては法人を権利義務の主体と認めているが、他方、両罰規定については法人を意思決定や行為の主体として認めない次に述べる刑事法の通説的見解を認めているようにも見える。

我が国公法学の基礎を築いたとされる美濃部達吉博士は、戦前には法人を正面から刑罰の対象とした法令<sup>38)</sup>が存在したことを前提にはあるが、行政刑罰においては法人実在説を採っているようにみえる。

行政犯はこれに反して、行政上の目的の為にする命令又は禁止の違反であり、法律上或る義務を命ぜられて居る者が其の義務に違反したことを処罰するものであるから、行政犯の構成要件としては、唯法令に依り或る義務を命ぜられて居ること、及び其の義務に違反したことを以って足れりと為し、而して法人も納税義務又は警察義務等行政法上の義務については其の義務者たり得べきことは勿論であり、義務者たる以上は其の義務に違反することも固より起り得る所であって、随って行政犯に付いては法人は決して性質上犯罪能力を有しないものではない<sup>39)</sup>。(中略)

法律上に犯罪者たる者は法人であるとするのが、法律の規定の趣旨の存する所で、それは法人の犯罪能力を承認し、事実上の反則行為は従業者の爲した所であるとしても、それは法人の業務に関し法人の目的の爲めに爲したのであるから、目的の帰属する所責任も亦これに帰属すべきものと為し、法人をして義務違反者として犯罪者として其の責任に任せしむるのである。

---

38) 明治33年法律第52号法人ニ於テ租税ニ関シ事犯アリタル場合ニ関スル件。

39) 美濃部達吉『行政刑法概論』(岩波書店, 1939年) 65-68頁。

すなわち、法人は行政法においては権利義務の主体であり、行政刑罰は行政法上の義務の不履行に対する制裁であるから法人は行政刑罰の対象犯罪の主体となり得るとするのである。

## (2) 刑事法学

### ア 我が国における学説の動向

我が国刑事法学においては、法人実在説の立場に立ち法人も自然人と同様に意思決定と行動をなし得るとする企業組織体犯罪論<sup>40)</sup>は現在では少数説に留まっている。刑法各論は法人には適用されないというのが通説判例の立場であり、取締法規の両罰規定をどのように理解するかが問題となる。かつては報償責任を根拠とする代位責任と理解されていたが、今日では法人役員等の行為を法人の行為とみなす同一視説が有力である<sup>41)</sup>。同一視説は法人実在説に立つものとされるが、法人を意思決定や行為の直接の主体と認めない点においては法人擬制説と認識を共有していると言える。

法人擬制説や同一視説が法人そのものの犯罪を認めないのは、刑事法学の刑罰論の通説に由来する。刑罰は、単なる制裁ではなく、刑罰法規違反であることを認識した上であえて行う意思に基づいてその違反行為を実行

---

40) 藤木英雄『行政刑法』(学陽書房, 1976年), 板倉宏『企業犯罪の理論と現実』(有斐閣, 1975年)参照。なお、法人自体の刑事責任を論ずるものとして、宇津呂英雄「法人処罰の在り方」(石原一彦他編『現代刑罰法大系第1巻』日本評論社, 1984年), 吉岡一男「企業の犯罪と責任」(法学論叢140巻5・6号, 1997年), 川崎友巳『企業の刑事責任』(成文堂, 2004年)なども参照。

41) 八木胖『業務主体処罰規定の研究』(酒井書店, 1955年), 金沢文雄『法人の刑事責任・両罰規定』(有斐閣, 1962年)佐伯仁志「法人処罰に関する一考察」(芝原邦爾他編『松尾浩也先生古稀祝賀論文集上巻』有斐閣, 1998年), 樋口亮介『法人処罰と刑法理論』(東京大学出版会, 2009年)など参照。

なお、最高裁(昭和40年3月26日第二小法廷判決, 刑集19巻2号83頁)は、法人に従業者等に対する取締法規上の選任・監督の注意義務を認めた上で、両罰規定はこのような選任・監督の注意義務違反であるとするが、注意義務違反であるにしても法人が罰則の対象となる根拠は示していない。

したことが倫理的非難の対象となると考えるので、独自の意思決定と行為をなし得ない法人は刑罰の対象となり得ないというわけである。

企業組織体責任論は、自然人を想定してきた刑法を法人にも適用できると主張するため、法人を自然人と「同じ」ように意思決定と行為をなし得るとしたところに現実との乖離があったのかもしれない。

#### イ 海外における学説の動向

我が国刑事法の母法というべきドイツ刑法では、法人の犯罪能力を肯定する説もあるようではあるが、否定説が通説で、法人の違法行為は秩序違反行為とされ、そもそも犯罪として位置付けられていない。

英米法では、伝統的に民事法の使用者責任の理論を法人の刑事責任に取り込んだ代位責任説が通説となってきたようであるが、近年、上述した諸学説の影響を受けて、法人特有の意思決定や行動を認める学説が見られる<sup>42)</sup>。

まず、1984年の量刑改革法に基づいて1991年に制定された「組織体に対する量刑ガイドライン」において、組織体に対する刑罰として罰金刑だけでなくプロベーションをも規定したことから、法人にも特有の意思と行為のあることを前提としたものと理解され、その後の学説の展開に寄与した<sup>43)</sup>。

法人について、自然人の人格に相当する法人エトス<sup>44)</sup>、企業人格<sup>45)</sup>や犯

42) 堤和通「1991年アメリカ合衆国量刑ガイドラインにみる組織規制の方向（3）—コーポレート・パワー、コーポレート・エトス—」（比較法雑誌33巻1号、1999年）、青木紀博「アメリカにおける「法人責任」論の試み」（産大法学30巻3・4号、1997年）、関哲夫「アメリカにおける法人処罰をめぐる議論」（西原春夫ほか編『アメリカ刑事法の諸相：鈴木義男先生古稀祝賀』成文堂、1996年）、佐藤雅美「英米における法人処罰の法理（二・完）」（阪大法学147巻、1988年）参照。

43) 我が国の前注最高裁判決のように法人が注意義務の主体となり得ることを前提として、「相当な注意の抗弁」や「コンプライアンス・プログラムの抗弁」、「応答的法人責任」を認める学説もある。

罪的精神状態<sup>46)</sup>、意思決定の枠組みとしての組織戦略<sup>47)</sup>が存在するとして、法人に意思の存在を認める学説もある。もっとも、これらの学説は、必ずしも法人一般について犯罪能力を認めるのではなく、法人人格や組織的意思決定機構の存在が立証できた場合にのみ法人処罰を認めることとしているため、かえって法人処罰が実質的に制限されることとなるという批判もある。

## 6 小括

本節冒頭において予め紹介したように、諸学説は、大きく分けて組織において個人は単体でいる時と異なる行動をとるものあくまで組織は個人の集団に過ぎないと考えたと、組織が個人によって構成されるのは確かだが組織自体が一定の自律性をもって個々の個人とは異なる意思決定や行為を行うという考え方の間で対立している。

組織を個人の集合に過ぎないと見る見方は今なお有力な考え方として存続しているが、組織文化が個人の人格の集合とは異なる別個の存在として存続するメカニズムを解明する学説が各分野で登場し、説得力を高めつつあると言える。

次節では、筆者の採る複雑系システム論において、組織がその「人格」とも言うべき企業文化を獲得するメカニズムがどのように説明されるかについて述べることにする。

---

44) P.H. Bucy, 1991, Corporate Ethos: A Standard for Imposing Corporate Criminal Liability, *Minnesota Law Review* Vol.75, p.1095-1184.

45) J. Moore, 1992, Corporate Culpability under the Federal Sentencing Guidelines, *Arizona Law Review* Vol.34, p.743-796.

46) W.S. Laufer, 1994, Corporate Bodies and Guilty Minds, *Emory Law Journal* Vol.43, p.647-730.

47) B. Fisse, 1983, Reconstructing Corporate Criminal Law: Deterrence, Retribution, Fault, and Sanctions, *South California Law Review* Vol.56, p.1141-1246.

## IV 複雑系システムとしての企業

### 1 複雑系システム論とは

複雑系システムは、その言葉どおり、複雑性を有するシステムである<sup>48)</sup>。

ここでいうシステムは、要素と全体の相互作用ないし関係性によって形成される一定のまとまりを指す。要素は全体の影響を受けるが一方向的に支配されるものではなく、要素の動きや性質が全体に影響すると考える点が一つの大きな特色である。システムという言葉は、機械的で固い構造を想像させる用語であり、実際に機械的なシステムの分析にも用いられるが、複雑系システムの代表例は生態系や免疫系であり、柔軟で有機的なシステムを包含する概念である。

複雑系システムのもう一つの要素は、複雑性である。複雑性の概念には、理論上単純なものも含まれるが、単純なシステムはむしろ例外的で、様々な意味で複雑なものが通常であることを想定している。複雑系システムには、要素と全体の相互作用ないし関係性がまったく変化しない静的システムも理論上あり得るが（そのようなシステムは、複雑系システムの概念を持ち出す必要がないので、通常は複雑系システムとは呼ばれない。）、複雑系システムの概念がその力を発揮するのは、当該システム内外の相互作用ないし関係性が変動する、さらには変動の仕方すら変動する動的システムである場合である。

要素と全体の相互作用ないし関係性は、当該複雑系システムを構成する要素の個性や、相互作用ないし関係性の個性によって、その姿を大きく変える。すなわち、複雑系システムには多様性ないし個別性が認められる。

複雑系システムには、要素と全体の相互作用ないし関係性によって、当

---

48) 複雑系システム論には諸説あるが、筆者の想定しているそれについては、四方光『社会安全政策のシステム論的展開』（成文堂、2007年）、前注2）四方光2021年参照。

該相互作用ないし関係性自体を維持する機能を有するものがある。この複雑系システムが自己を維持する機能を、自己組織性という。自己組織性を有する複雑系システムが、自己組織性システムである。上述した生態系や生物の個体も自己組織性システムであり、個人を構成員とする国家や企業も自己組織性システムだとされている<sup>49)</sup>。

自己組織性システムに自己組織性を与えるメカニズムはシステムの種類によって様々であるが、自己組織性を有するが故に自己組織性システムは自律して存続を続けることができるのであるから、自己組織性は自己組織性システムの存在要件である。自己組織性システムは複製によって増幅する場合が多いから同種のシステムには共通性が認められるが、他方、システムが自己組織性を保つメカニズムは、システムの種類によって、場合によっては個々のシステムによって相当に異なるから、自己組織性システムには多様な個性が存在することとなる。

## 2 自己組織性システムとしてのパラダイム

組織にとって、社会心理学にいう集団凝集性が自己組織性に相当するのであるが、人間の組織においては、構成員が共有する認知と価値の体系であるパラダイムこそが凝集性の中核だと考える。他の様々な自己組織性のメカニズムと比べ、パラダイムの最大の特徴は、世界観（認識枠組み）と価値観（価値判断の基準）の結合物であるということである。第一に、世界観すなわち認識枠組みが組織の構成員によって共有されるから、組織外の事象、当該組織や構成員個人に対する認識も共有されることとなる。この

---

49) 企業組織を自己組織性システムとして分析するものとして、H. ウルリッヒ & G.J.B. プロブスト編、徳安彰訳『自己組織化とマネジメント』（東海大学出版会、1992年）（原著 H. Ulrich & G.J.B. Probst, 1984, *Self-Organization and Management of Social System: Insights, Promises, Doubts, and Questions*, Springer-Verlag GmbH）、牧野丹奈子『経営の自己組織化論：「装置」と「行為空間」』（日本評論社、2002年）など参照。

ことは、次に紹介する共有された価値観による共有される評価の土台にもなる。第二に、パラダイムは、共有する価値観を含むが故に、内外の事象に対して共通する善悪の評価を付与することとなる。

組織集団の構成員の価値観にはもちろん個性があり、人によってそれは雇用を継続し、あるいはより高い報酬を求める安全欲求であったり、他の構成員から評価され、あるいは組織内でのより高い地位を求める自己承認欲求であったり、自分の意のままに他者を支配する権力欲であったり、さらには自分が選んだ組織のパラダイムに従って生き抜く自己実現欲求であったりするのであろうが、それらはいずれも組織のパラダイムに従うことに大きなインセンティブを与えることとなる。

他方、組織は、組織目的を効果的効率的に達成するため、組織構成員を組織目標を達成するように働かせる必要がある。したがって、組織は、命令や賞罰によって構成員の行動を拘束しようとするだけでなく、組織のパラダイムを内面化させることによって構成員が自発的に組織目的に資する行動をとるように働きかける。さらに、組織のパラダイムをより多く内面化した者を昇進させ、組織的意思決定や組織文化の維持により強く関与させることによって、組織のパラダイムを維持しようとする自己拘束性が強化されることとなる。そのため、パラダイムは、組織構成員に斉一的な行動をとらせるためには非常に効果的に機能することとなるが、パラダイムが時代の変化に対応できず現状に合わなくなったような場合には、組織的意思決定を硬直化させる原因となることとなる。パラダイムという集団的知性において、前述した新制度派経済学が言うところの「ロック・イン」が生じるのである。これが集団的独善の形成メカニズムである。

すなわち、どのような組織であっても、パラダイムを形成することによって存続し、発展することができるのであるが、そのパラダイムのために意思決定が硬直的になりやすいという性質を免れないのである。

### 3 パラダイムとしての企業文化

ここまで見てくると、構成員が共有する認識枠組みと価値観の結合物である企業文化は、企業の自己組織性を担うパラダイムであることが理解できる。ギデンズの構造化理論が示したように、企業文化は、もともとは創業者や初期の従業員を中心として形成されるものであろうが、ひとたび成立すると、企業構成員が従うべき価値観や規範を内包しているので、従業員だけでなく経営者をも拘束することとなる。したがって、企業文化は、個々の構成員のパラダイムの集合ないし共有されたパラダイムということにとどまらず、構成員を拘束する独自の価値体系を含んだパラダイムとして存在していることとなる。

そうすると、自然人の人格とは独立した企業文化に従って行われる組織的意思決定は、個々の自然人の意思決定に帰属し尽くされるものとは言えないことになる。企業文化には価値体系が含まれているから、自然人とは独立に企業があえて刑罰規定に反する判断を行うことは、倫理的非難の対象となり得ると言える<sup>50)</sup>。

また、企業犯罪に係る企業の組織的意思決定に参画した個人は企業文化の拘束性の影響の下に判断を行った可能性が高く、応報として一部の経営者や従業員だけを倫理的に非難するのはこれら個人にとって行き過ぎた非難になりかねないし、犯罪制御の手段としても、経営者・従業員個人を対象として処遇等を行っても、パラダイムとしての企業文化は直接には影響を受けないから組織的意思決定や企業活動は必ずしも改善されないこととなるので、法人を自然人とは別に処罰する必要性も認められる。

---

50) 本稿と同様に、企業を複雑系システムとして把握して、その犯罪主体性を認めるものとして、村松格「『組織と犯罪』—システム理論と経営組織理論からのアプローチ—」(祝賀論文編集委員会編著『刑事法学の新展開：夏目文雄先生古稀記念論文集』(中部日本教育文化会、2000年)25-63頁)がある。

## V 企業犯罪の制御方策

以上に見てきたように、企業犯罪は当該企業の企業文化によって認容され、場合によっては主導されて生じるが、企業文化は特定の経営者や従業員だけによって形成され、支配されるものではないから、企業犯罪を制御するためには、経営者等個人ではコントロールできない企業文化の改善を含む企業の意思決定機構の改善が求められることとなる。

### 1 刑事法以外の法令による制御

会社法は、より良い企業統治を目指す基礎となる法律であり、企業犯罪制御においても重要である。

他方で、会社法が企業統治をプリンシパル＝エージェント問題のように個人の問題として理解すると、影響力の大きい個人をも支配している企業文化の役割を見落とすことになる。

企業内部で企業文化の改善を試みることは重要ではあるが、企業犯罪は株主や経営者にも認容されることがあるから、内部だけでなく外部の視点による制御も必要になる<sup>51)</sup>。近年企業文化に染まっていない独立社外役員の重要性が高まっているが、このことは企業文化の健全性維持の観点からも首肯できる。

取締法規たる行政作用法による企業の統制は、一般に取締官庁は当該業界において生じやすい危険行為をよく把握しており、その制定する取締法規はそのような危険行為を規制するものだけに、企業犯罪の外部統制として有力な手段と言える。もっとも、取締法規を主管する行政機関は、当該産業を振興する任務も担っていることが多いから、産業振興を阻害しかね

---

51) 稲垣浩二『「企業文化」の監査プログラム：より良い企業文化が不正抑止環境をつくる』（同文館出版、2018年）は、企業文化を監査の対象とすべきと提案している。

ないような厳しい取締りには慎重になることがあり、さらに外部の存在である刑事司法の介入が必要となる事態が生じることとなる。

## 2 刑事法による制御

そもそも法人が刑罰の対象となり得るかどうかについては、Ⅲ5(2)に見たように、我が国の伝統的な刑罰論に従うと、自然人のみならず法人に対して刑罰を科すことが正当化できるかどうかは、法人独自の意思決定や行為なるものが存在し、それが倫理的非難の対象たり得るか否かにかかっていると言える。

法人擬制説や同一視理論は、法人は独自に意思決定や行為を行う主体たり得ないことを前提に、法人自体の行為は倫理的非難の対象なり得ないとする。

Ⅳまでに見てきたように、企業が独自の認識枠組みと価値観の体系であるパラダイムとしての企業文化を保持し、経営者や従業員をそれに従うよう拘束する主体となっているのであれば、企業犯罪の認識と意思決定、行動の倫理的非難を構成員たる個々の経営者・従業員のみを帰属させるのは適当ではなく、企業犯罪を認容し、あるいは主導した企業文化を醸成、維持してきた企業自身が倫理的非難の対象となり得るはずである。

以上の事実は個々の事件において立証すべき司法事実ではなく、法人一般に認められる立法事実当たるものであるから、法人格を有する組織であれば一般に独自の意思決定機構と組織的行動をなし得る主体であることを前提として法律を定めることには合理性がある<sup>52)</sup>。

---

52) 上述したように、海外の学説の中には、事件ごとに法人が当該犯罪について組織独自の意思決定をしたことを立証すべきことを主張するものがあるが、それは自然人について意思能力があることを逐一立証するのと同様で合理性がない。自然人について刑事未成年あるいは心神喪失でなかったことを立証すれば足りるのと同様、法人であれば当然に独自の意思決定機構を有しているはずであると考えるとよく、法人の実体がなかったわけではない、あるいは法人が不成

もっとも、企業文化のパラダイム、企業的意思決定機構や企業活動は、人間の人格、人間の意思決定や行動と類似する面もあるが、当然のことながら相当に異なるとも言える。そうすると自然人を念頭に置いた現行刑法総則の犯罪論や刑罰論をそのまま法人に適用するのは妥当ではない。そのように考えると、同じく刑罰とは言っても、自然人に対する刑罰と法人に対する刑罰とは、その性質において類似する点もあるが相違する点もある別個の刑罰体系として構想すべきものであることとなる。

したがって、法人処罰規定は、現行法がそのようにしているように、刑法とは別の特別法に規定し、刑法総則は法人処罰の性質に反しない限り準用されるべきものということになる。

また、法人に対する刑罰による処遇については、法人が個人の人格とは異なるパラダイムとしての企業文化を有しているのであれば、アメリカの連邦裁判所量刑基準が企業に対するプロベーションやコンプライアンス体制の改善命令を定めているように、企業犯罪を容認ないし推奨するような企業文化を矯正する処遇が必要であることとなる。

これらの点について、渥美東洋教授は、「会社や集団の頭脳を構成する部門の「政策選択」が有害行為と関連する場合には、恰も自然人の「心の内」の動機や意図と同様に扱うべき性質のものである」、「集団・会社にも主観的culpa（落ち度）はあり、それに対する非難が社会に生じるのである。そして、会社・集団・企業の刑法に触れた行為に対する、それに相応した、自然人の場合とは異なった刑事制裁が考えられる」と述べている<sup>53)</sup>。

### 3 社会安全政策論の視点から見た法人処罰論

社会安全政策論は、刑罰を単に応報の実現のためだけに存在するものとは考えない。応報は重要な社会的価値の一つではあるが、刑法を含む法体

---

立であったわけではないことを立証すれば足りると考えるべきである。

53) 渥美東洋『複雑社会で法をどう活かすか—相互尊敬と心の平穩の回復に向かって—』（立花書房、1998年）221頁

系が目指す唯一の価値ではなく、個人の尊厳、国民の安全、被害者の回復、犯罪者の社会復帰など現代法が求めるべき諸価値とともに均衡をとりながら実現すべき価値の一つに過ぎないを考える。法人処罰の在り方は、そのような前提のもとに論じられるべきである。

#### （1）行政刑罰としての法人処罰

我が国の現行の法人処罰規定は、取締法規としての行政法の法目的実現の担保措置として規定されている。そもそも行政法は、犯罪に対する倫理的な非難を主目的とする法令ではなく、その法律が達成すべき行政目的の達成手段を定めるものであり、先に紹介した美濃部博士の説にもあったように、行政刑罰はそのような行政手段の担保措置として定められている。また、現実問題として、行政処分と刑罰とは制裁としての法的性質が異なるというだけでなく、前者が違法行為の調査に必ずしも習熟していない行政機関が強制力の強くない調査権限に基づいて事実を確認する以外にないのに対し、後者は捜査に習熟した捜査機関が強い捜査権限に基づいて事実を解明することとなっており、事実関係の解明のための組織や手続に大きな差があって、そのことは個々の行政作用法が種々の違法行為に対して行政制裁にとどめるか行政刑罰を用意するか立法実務に大きな影響を及ぼしている。

以上のような意味で、行政刑罰は、そもそもその性質上、応報刑よりも目的刑としての性質が強いものである。したがって、行政刑罰としての法人処罰は、法人が、刑法理論が主張し本稿でもⅣにおいて立証しようとした程度に倫理的な非難の対象となり得る実体でなくても正当化されるべきものと言える。

#### （2）個人の尊厳を守る法体系の一部としての法人処罰

社会安全政策論が想定する国法体系は、個人の尊厳の保護領域を最大化し、あるいは個人の尊厳の間の衝突を調整することを究極的な目的とする

法システムである<sup>54)</sup>。個人が孤立している世界があったとすれば、法は必要ないであろう。国家では多数の国民が相互に関係し合って生活しており、個人の尊厳を保つには個人の間の協力が必要であり、同時に個人の尊厳の間の衝突が不可避であるからこそ法が必要となる。

刑事法も、刑罰権や捜査権によってこの目的に資するべきものと位置付けられる。そこでは、被疑者・被告人、犯罪者の尊厳と、被害者、一般国民の尊厳とがなるべく衝突しないようにしながら、すべての国民の個人の尊厳の保護領域の最大化を図るような国法体系の一部としての刑事法システムが提案される。さらに、社会安全政策論においては、犯罪制御のためには、刑事法だけでなく、行政法、民事法をも活用し、それら法分野の性質を踏まえ、様々な立場にある国民の尊厳の均衡ある保障のために最適な組み合わせを選択することとなる。

このような目的論的な考え方は、刑法を目的達成の手段とはしてはならないとするカント主義的な考え方と対立するように見える。それによれば、刑法を目的達成の手段と考えることは、人間に対し「犬にむかって杖をふりあげるようなもの」だという<sup>55)</sup>。しかし、犯罪は、そもそも犯罪者が被害者を犬のように杖で打つ行為、すなわち被害者の個人の尊厳を一方的に侵害する行為にほかならない。だからこそ犯罪は倫理的な非難の対象となり、また、未然に防止しなければならないのである。応報刑においてさえ、犯罪行為が倫理的な非難の対象となる根拠は、犯罪が保護法益の侵害だからである。この保護法益の基礎には、何らかの意味において個人の尊厳がある

---

54) 渥美東洋『全訂 刑事訴訟法』（有斐閣、2006年）4頁、堤和通「社会安全政策論の意義と展開」（警察政策学会編『社会安全政策論』立花書房、2018年）16-20頁。なお、「最大化」という言葉は功利主義を連想させるが、個人の尊厳の保護領域の最大化は、個人の幸福の総和の最大化を目指すものではないという意味において通常功利主義と呼ばれる考え方と異なるものである。

55) ヘーゲル著、藤野涉他訳「法の哲学」（岩崎武雄編『世界の名著44 ヘーゲル』中央公論社、1978年）300頁。

べきであり、もしも保護法益が個人の尊厳と何ら関係がない純粹なる正義なる概念を観念することとなれば、それは結果として法律家が観念した正義なる抽象的概念の下に個人の尊厳を従属させることとなる。

国法体系の目的は個人の尊厳の保護領域の保障にあると考える方が近代憲法の理念により適合的であり、このように考えると、応報刑ですら目的的なものと言えるのである。したがって、個人の尊厳を基礎とする保護法益を守ろうとする刑法と、個人の尊厳を究極の目的とする各種の行政目的を達成しようとする行政法は、その本質において類似するものであり、両者が広義の「公法」と言われるゆえんである。刑事制裁と行政制裁の相違は、倫理的な非難の程度と、制裁を実現する主体と手法の厳格性の相違ということになる。この際、制裁の威嚇や実行によって保護される個人の尊厳と、制裁の対象とされる個人の尊厳の均衡を図らなければならないのは言うまでもない。

企業犯罪に対する制裁を行政制裁にとどめるのか、法人処罰によるのかの法政策的選択も、当該行為の倫理的な非難の程度とともに、行政機関による調査・処分ですら足りる性質のものであるのか、捜査機関による捜査と刑罰という峻厳な手段が必要なのかも含めた合理的判断によってなされるべきものとなる。

## おわりに

本稿は、企業文化に着目し、それが自己組織性システムとしてのパラダイムの性格を有することから、企業の構成員たる自然人とは別個に意思決定と行為をなし得ることを示し、それを前提になすべき企業犯罪対策の概要について論じた。

企業犯罪の発生機序として、企業自身の企業文化は重要であるが、それだけではなく顧客や取引先、競合他社や同業者、監督官庁、企業法システムなど企業を取り巻く関係者等との相互作用からも影響を受けるものであ

り、そのような相互関係の解明までは本稿では説明することができなかった。しかし、本稿で紹介した複雑系システム論の考え方は、このような外部との相互関係の解明も本来得意とするところであり、今後はさらに視野を広げて企業犯罪を分析していきたい。

また、個人の尊厳と刑罰との関係も十分に検討が尽くされたとは言えないかもしれない。今後この点についても検討を深めて参りたい。

（本学法学部教授）