

8.8 責任ある組織上の不服従

我々が従業員とその使用者の間の意見の不一致を考える時、しばしば頭に浮かぶ用語は「内部告発」(whistleblowing)である。しかし、内部告発とはその最も一般的な用法において、会社が重大な不正を犯していると従業員が信ずる場合に、その従業員が「情報を公開する」(going public)ことをいう。これは使用者と従業員の意見の不一致が最も劇的な例かもしれないが、特に専門職にとってはそれほど一般的なことではない。ジム・オッテンによれば、「組織上の不服従」という表現が、使用者の願望に反する従業員行為の全てのタイプにわたる総称として適切であるという。この種の行為と市民の不服従[引用者注]との間の類似性を考えると、この用語は適切と思われる³⁹⁾。我々は必ずしもオッテンの定義通りに従うものではないが、彼の表現を用いることとし、組織上の不服従(organizational disobedience)を、組織体の方針又は行為に対する抗議又はそれに従うことの拒否と定義する。

組織上の不服従については、次の2点を心に留めておくが良い。第1に、専門職従業員が不服従又は抗議する時の方針は、特定のもののか、一般的なもののかの何れかである。つまり、上司の具体的指令か、又は会社の一般の方針であって、単一の行為の場合と一連の連続する行為の場合とがある。第2に、使用者は始めからモラル的に悪いことをするつもりはないのである。例えば、技術者が欠陥のある鋼管の生産に異議を唱えた時、彼は必ずしも会社が粗悪製品の製造を意図していると主張している訳ではない。むしろ、彼は意図した訳でもないのに不幸にし

てそうってしまった一連の行為に抗議したのである。

責任感のある技術者が巻き込まれることがある組織上の不服従には、少なくとも以下の3つの明確な領域がある。

1. 会社の利益に反する活動に参与していると経営者が認識する領域(対立行為による不服従: Disobedience by Contrary Action)。
2. モラル上又は専門上の異議を理由に任務の遂行を拒否する領域(不参加による不服従: Disobedience by Nonparticipation)。
3. 会社の方針又は行為に抗議する領域(抗議による不服従: Disobedience by Protest)。

責任感のある技術者は、どのような場合に組織上の不服従をなし、そしてその不服従をどのように実行すべきかを決めるには、何を指針とすべきか? この3領域の各々について検討する。

対立行為による不服従

(省略)

不参加による不服従

技術者には、軍事関連プロジェクトや環境に悪影響のあるプロジェクトに対しては、不参加による不服従があり得る。技術者ジェームズは平和主義者で、自分の会社が契約を獲得した水中探査システムが軍事用であることが分かれば、自分をそのプロジェクトに割り当てないよう要請することもあろう。技術者ベティは、湿地帯に建設予定のコンドミニアム(高層アパート)の設計からは外してもらうよう要請するか

もしれない。

不参加による不服従は、専門職の倫理又は個人の倫理を根拠とすることができる。技術者は自分が安全でないと思う製品の設計を拒否する場合に、その根拠を公衆の安全、健康、及び福利を優先するよう要求している専門職規程に置くことができる。技術者が、暴力の使用に対する個人的反対を理由に軍事目的の製品の設計を拒否する場合、その拒否は個人のモラルに根拠を置かなければならない。何故なら、規程は技術者が軍事プロジェクトへの参加を禁止していないからである。技術者が環境に有害であると思うようなプロジェクトへの参加に異議を唱える場合、その根拠については、議論の余地がある。次章で触れるように、環境に関して直接述べている専門職技術業規程は3例のみしかなく、各事例の解釈に多少の問題がある。

不参加による不服従について、幾つかの心に留めておくべきことがある。第1に、従業員にあり得るのは（恐らくありそうにないことだが）良心への訴えの乱用である。退屈で、やりがいのないプロジェクトを避けるために、あるいは個人的に難しい関係にある他の従業員との仕事を避ける手段としての利用、などというのがそれである。従業員は、そのように解釈されるような行動を努めて避けるべきである。第2に、使用者にとって時に難しいのは、仕事上の任務から外して欲しいという要請を尊重することである。これには幾つかの理由がある。代わりの任務がないとか、その仕事をやる適当な他の技術者がいないとか、あるいはその変更が会社にとって破壊的なものになるような場合があり得る。これらの問題は特に中小企業にとって厳しい。

それでも組織体は、可能であれば良心を根拠とする要請は、尊重すべきと考える。共通モラ

ル (common morality) は、個人の良心を侵害することは重大なモラル問題であるとしている。使用者は従業員に、仕事を失うか、さもなければ良心に反するか二者択一を迫るべきではない。もちろん使用者が割り当てるべき代わりの仕事の手持ちがない場合もあるが、多くの組織体は、過大な経済的犠牲を出さずに従業員の良心を尊重する方法を見出している⁴⁰。

抗議による不服従

場合によって、使用者の行為が余りにもひどすぎるので、技術者は単なる不参加では不十分と判断する場合がある。むしろ公開の場で抗議（あるいは「内部告発」(whistleblowing)と）といった形での不服従が要求されるのである。その抗議は組織体の内でも外でも良い。そのような状況は、技術者が自分の使用者、自分の家族、自分の経歴及び公衆に対する責任をバランスさせなければならないような複合的な対立状況とみるのが良い。・・・(以下省略)

[引用者注] 原語は civil disobedience なので、既成訳語は「市民的不服従」。