読書ノート

2016.7.22/小林

コンプライアンス違反事例

以下のJR西日本・JR北海道の列車事故は、根本的な原因が組織的な過失・業務懈怠であり、それが心理学的な要因につながって起きたように思われる。

1. 鈴木ひろみ・山口哲夫「JR西日本の大罪－服部運転士自殺事件と尼崎脱線事故」（五月書房、2006年4月）
* JR西日本では運転ミスをした運転士には「日勤教育」という教育が課される（ミス：運行遅れ、停車位置ズレ、誤操作など）、教育期間はあらかじめ定めず上司が毎日の教育効果を見て判断、短いと1日から数日間、長いと数ヶ月100日超もあり、教育内容は懲罰的：反省文を何度も何度も書かせる、規則集を書き写させる、一日中ﾌﾟﾗｯﾄﾌｫｰﾑに立たされて運転士・車掌にあいさつをさせる・ミスの内容を言わせる、便所掃除、草むしり、ﾄｲﾚにいくにも管理職の許可必要、机位置は管理職に囲まれかつ入退室者からよく見える日勤教育専用の位置、賞与減額
* 服部運転士は安全確認のため50秒遅れというﾐｽで「日勤教育」が課され、教育4日目に自殺、（ミス：ATSﾗﾝﾌﾟ点灯のため指令室と連絡しﾗﾝﾌﾟ消灯し50秒遅れ）
* JR西では2000年～2005年で18名自殺、全員日勤教育を経験した運転士
* 尼崎脱線事故：2005年4月25日、JR西日本・福知山線の尼崎駅の手前にあるカーブに制限速度40キロ・ｵｰﾊﾞｰ（110ｷﾛ）で進入し脱線転覆107名死亡、555名負傷の大参事になった（ちなみに2015年3月大阪高裁で歴代3社長無罪）
* この列車は前の駅でｵｰﾊﾞｰﾗﾝのため90秒の遅れを生じていた、この運転士（即死）は以前に「日勤教育」を受けたことがありそのとき「またﾐｽすれば運転士をやめる」との誓書を書かされていた、この誓書が重圧になり猛ｽﾋﾟｰﾄﾞを出したのではないか（経緯はもっと複雑）
* 1991年の信楽鉄道列車衝突事故は信楽鉄道とJR西の正面衝突で42名死亡614名負傷の大参事
* 原因は(1)信楽鉄道上り列車は、いつまでたっても青信号にならないため（故障）、手動で青にして進行、なお上りを青にすれば下りは自動的に赤になるが、信号故障で赤にならなかった、信楽上り列車は信号故障を知りながら「だいじょうぶだろう」で進行してしまった、(2)待避線（下右写真）に信楽鉄道の列車がいないのを知りながら、青信号なのでJR西の列車が進行し衝突した、つまり目で見た状況を無視して「青信号進め」の規則に盲目的にしたがった結果の事故、遠因は日勤教育か（ちなみに信楽鉄道2名他1名業務上過失致死傷で有罪、JR西関係者は不起訴）
* 「日勤教育」は責任を追及するだけで原因追究しない、安全対策の本筋は「責任追及」ではなく「原因追及と対策」なのにJR西の経営陣は思考停止で「日勤教育」を続け、しかも教育内容は現場責任者にまかせっきり（「反省させると犯罪者になります」に通じるものあり）

↓手動切替

　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　待避線

←至信楽　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　　至京都→

←JR西

信楽鉄→

* 
1. 吉村秀實「JR福知山線事故はなぜ起きたのか～企業の病根を検証する（「予防時報223号2005年10月」日本損害保険協会発刊http://www.sonpo.or.jp/archive/publish/bousai/0001.html）
* 環境防災総合政策研究機構 副理事長、富士常盤大客員教授、元NHK記者
* 上記の本よりも半年前の発行
* 「日勤教育」が原因と指摘しており、責任追及は厳しくおこなうものの原因追及はしないJR西の企業体質を批判
* さらに、鉄道・列車は安全対策が遅れている、ﾌｪｲﾙ・ｾｰﾌの設計思想が遅れている、たとえば、運転席にｴｱﾊﾞｯｸﾞもｼｰﾄﾍﾞﾙﾄもない、列車の側面強度が弱いなどなど、を批判
* 日本の鉄道は定時運行にこだわりすぎて安全軽視につながっている
1. 吉野次郎「なぜ２人のﾄｯﾌﾟは自死を選んだのか-JR北海道 腐食の系譜」（日経BP、2014年4月）
* 2011年9月中島社長自殺、2014年1月坂本社長自殺
* 2011年5月、特急列車がﾄﾝﾈﾙ内で炎上、6両編成の6両全焼、79人負傷・奇跡的に死者ゼロ（下左・中央写真）、この事故が全国的に注目されたが、JR北海道では民営化1987年以降、脱線・衝突・故障運休などの事故が続発していた（2014年まで59件その内脱線・衝突・死傷・出火32件）
* この特急列車ﾄﾝﾈﾙ内火災の原因は、脱落した部品に車輪が乗り上げて脱線、ﾃﾞｨｰｾﾞﾙ燃料ﾀﾝｸがこすれて発火→検察・警察の捜査、国交省の調査が入り、その後中島社長自殺ちなみに（2016年2月特急火災につき立件見送り）
* 2013年9月に二つの事件発生しJR北海道は国民の批判にさらされた、(1)運転士がATS操作ミスで列車が非常停止したが運転士はATS故障を原因と装うためﾊﾝﾏｰでATSを叩き壊した（下右写真）、(2)貨物列車脱線事故が発生、これをきっかけに国交省が立入り検査し保守ﾃﾞｰﾀ改ざんが発覚（ﾚｰﾙ幅のﾃﾞｰﾀ改ざんなど）、国交省から業務改善命令が出た
* ATSたたきこわし事件のその後：出勤停止15日の処分が軽すぎると国会で取り上げられ、労組への遠慮ではないかと指摘された、結局JR北海道は運転士を刑事告発へ
* 民営化でJR北海道が独立したが、構造的に赤字体質（鉄道収入800億円程度※）、貨物列車が多いため線路が損傷しやすい、予算不足・保守要員不足のため満足な保守ができない、経営側が労組の反発をおそれてやるべき安全対策（酒気確認など）をおこなえない、労組どうしの対立でｷﾞｽｷﾞｽした職場の人間関係、保守部門は予算・人員の要求を聞いてくれないからあきらめムードが漂う、などなどから保守部門はﾚｰﾙが少しくらい広がっていようが釘が緩んでいようが補修しないでﾃﾞｰﾀをごまかしていた、その結果事故多発　　　　　　　　　　　　　※JR東日本の鉄道収入1兆8千億円
* まとめ：現場はカネヒトﾓﾉ不足＋労組いがみ合い→現場のﾓﾗﾙ低下、経営者は事故続発なのに対策を講じず、事故慣れしてゆで蛙状態になり最後は大事故・不祥事で社長二人自殺
* 

日本文化

文献の紹介のみ。

1. 牧野成一「ウチとソトの言語文化学－文法を文化で切る」（アルク、1996年12月）
* ｲﾘﾉｲ大学准教授、ﾌﾟﾘﾝｽﾄﾝ大学教授・名誉教授（早大英文・同修士、東大言語・同修士、ｲﾘﾉｲ大へ留学・博士）
* ウチとソトを峻別する日本の文化から日本語の特質が説明されている。
1. 熊谷高幸「日本語は映像的である　心理学から見えてくる日本語のしくみ」（新曜社、2011年）
* 福井大学特命教授、自閉症・発達障害児の心理療法支援、（早大仏文、東北大院教育心理学修士）、
* 本書は日本語の特質を自閉症・発達障害児の言語障害から解明したもの。言語学であると同時に日本文化論。
* 広い視野でモノゴトをとらえないと本質は見えてこないことを知らされた。
1. 土居健郎「甘えの構造」（弘文堂、1971年）
* 昔のﾍﾞｽﾄｾﾗｰ、精神科医（聖路加、東大）である筆者が多くの患者の観察から甘えるという心理が日本人特有の心理と深い関係があるのではないかと気づきこれを研究したもの。

以下の二冊は神道から日本文化を解説したもの。神道が日本人の倫理観に影響を与えていることがわかる。

1. 上野誠「日本人にとって聖なるものとは何か　神と自然の古代学」（中公新書、2015年1月）
* 奈良大教授、万葉集研究
* 神道は多神教、山川草木すべてが神となり神が無限に生まれる文化、糞尿からも神が生まれる（肥料を象徴している）、神は嫉妬し過ちも犯す、多神教の文化では神という絶対的な存在も相対化されている、善と悪も相対的なものと考えられている（家庭人と組織人の倫理観が異なる、清濁あわせ呑むことが評価されるなど）
* 神が身近な存在であることから、神と人間の区別があいまいで（乃木希典、東郷平八郎など）、死者と生者の区別もあいまい（死者に食べ物をそなえる、ご先祖様に顔向けできない、ご先祖様が草葉の陰で泣いているなど）
* 多神教ではすべてが神となりうることからすべてに感謝する道徳が重んじられる（米粒ひとつに感謝するなど）
* 多神教の日本文化の特徴は、「ﾎﾟﾘｼｰがない、節操がない、いいかげん」vs「一つの考え方にこだわらない、柔軟な思考、良いものなら取り入れる」
* ちなみに、古代には森自体・森をもつ山が聖なるものとして拝まれていた、それが神社のもともとの姿で原始の神社に社殿はなかったはず（巨木や巨石にしめ縄がかけられているのはそのなごり）、仏教伝来以降に仏殿をまねて社殿を作った
* 
1. 豊田有恒「神道と日本人　いいかげんな神々がつくった二千年の行動原理　新版」（ﾈｽｺ、1994年6月）
* 小説家・ﾉﾝﾌｨｸｼｮﾝ作家（古代史、韓国関係など）
* 神道は教典がなく、教義もなく、ﾀﾌﾞｰもほとんどない（性のﾀﾌﾞｰなし、身なり・食事のﾀﾌﾞｰなし、婚姻離婚の決まり事なし）、だから正当/異端とか真/誤などの二者択一を迫る考え方が存在しない。神道は布教ということをしない（ｲｽﾗﾑ教も布教しないが脱退禁止）。古事記の神の誕生神話に出てくる神々は糞尿から生まれたり目や鼻を洗ったときに生まれたりと誕生の経緯がいいかげん、神はご利益がなければ乗り換えられてしまう弱い存在
* こういう神道の考え方は日本人の基層的な考え方に入り込んで日本人の行動原理に影響を与えている、すなわち日本人は信念を持たない・貫かない、だから歴史上の人物で信念を貫いて死んだ人は戦国時代のキリシタン信者くらいしかいない、信念をもたないので集団での意思決定が他人の顔色を見て決めるから意思決定が遅い

心理学

1. 新田健一「組織とｴﾘｰﾄたちの犯罪－その社会心理学的考察」（朝日新聞社、2001年10月）
* 元法務省東京少年鑑別所所長、昭和女子大特任教授、元日本犯罪心理学会会長
* 本書は日本で唯一（と思われる）のﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪に関する心理学の専門書、企業ｺﾝﾌﾟﾗｲｱﾝｽの観点はゼロ、特に第一部の六「企業組織体犯罪の統制方法」は犯罪抑止のための刑事政策について述べており、筆者の関心は「社会におけるﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪」というﾏｸﾛの視点であり「組織におけるﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪」（ﾐｸﾛの視点）ではない。
* 本書が対象にする犯罪は、ｻﾗﾘｰﾏﾝ、公務員等がその属する企業、官公庁における地位を利用しておこなう犯罪すべて。たとえば、業務上過失致死傷、談合等の独禁法違反、贈収賄、警察官の違法捜査、銀行員等の業務上横領、詐欺による営業活動、など。明示はないがﾊﾟﾜﾊﾗ、ｾｸﾊﾗ、不当労働行為、派遣業法違反などは対象外
* 以下は、第一部の四と第一部の五、および付録の「日本人の罪悪感」の要旨（P.55～94、P.280～291）

**第一部の四**

1　類別による人格像の差異

* 1991年の米・ｴｰﾙ大の研究：ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者（反ﾄﾗｽﾄ、証券、脱税、横領他）の特徴を統計的に調査、その概要は以下
* (1)大部分は平均的市民、(2) 職場組織内の最高地位にある者は極めて少数で、小企業のｵｰﾅｰ30%、管理職30%(注)、一般社員40%、(3)平均年齢40歳、女性はほとんど見られない、(4)逮捕歴あり1/2以下、前科あり1/3、常習犯は少ない、(5)脱税・横領犯は職場に安定していた者多い、ｸﾚｼﾞｯﾄ詐欺・不正申告については前科率高い、(6)近隣の評判良好

2　パーソナリティの特徴

(1)犯罪要因としての個人的性格

窃盗常習者には意思欠如性、無力性が多く見られるが同じ性格者の中の少数が窃盗常習者になるだけ、一般化は困難。

(2)組織人としての社会的性格

ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪は比較的大きな組織－大企業、官公庁－で起きているが、大組織を「官僚的な組織」とすれば、官僚制組織を好むﾊﾟｰｿﾅﾘﾃｨ特徴はあるが、それがﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者のﾊﾟｰｿﾅﾘﾃｨ特徴を直接示すものではない。

3　犯行動機

犯行に駆り立てる決定的な要因はなんなのか。

米・ｻｻﾞｰﾗﾝﾄﾞの差異的接触理論によれば、人間は反社会的文化に接触することで違法行為に駆り立てられる動機が準備されて犯行がおこなわれる。しかし、一般的なﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者は一般人として生活しており反社会的文化接触の可能性ほとんどなし。

達成動機と失敗恐怖がﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者の動機との考え方があるが、両動機は社会人の普遍的な心理であり、それがどのように犯行の動機として作用するかが問題である。

(1)成功願望

ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪の動機となりうるが、一般化するのは困難。

(2)失敗恐怖

仕事に失敗して手にしていたものを失う恐怖はﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪の動機として、成功願望よりも圧倒的に多い。人間の心理として、新しいものを取得できるかどうかの不安より既得のものを失う不安の方が心理的に重い負担となる。（日勤教育）

(3)リスク・シーキング

一般的にはﾘｽｸをとってある行為をおこなうか否かは予想される損得の比較考量による。が、個人のﾊﾟｰｿﾅﾘﾃｨとして①ﾘｽｸ追及ﾀｲﾌﾟか②ﾘｽｸ嫌悪ﾀｲﾌﾟか③ﾘｽｸ中立ﾀｲﾌﾟかが大きく関与する。このﾘｽｸに対する好き嫌いは、職場環境にもよる。

心理学的には、おなじ金額でも利得の快感より損失の不快感のほうがより強い。したがって、経営者の失敗不安から違法行為に手を出すことがありうる。

ﾘｽｸをとってある行為をした結果失った金額は、二度三度と損失をかさねるたびに同じ金額でも心理的ﾀﾞﾒｰｼﾞは減少する。だから、株取引の失敗はドロ沼におちいりやすい。

4　犯行の合理化

* 多くの犯罪者は自分の犯罪行為を正当化する：①犯行準備段階において犯罪をおかさざるを得ない状況を自己納得させて自我受傷をさける、②犯行過程において犯行の悪質性を自己抑制することで自分はそれほど悪人ではないと自我を安定回復させる、③犯行発覚後に刑罰の減免をねらって自己防衛する
* ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者にとって①の犯行準備段階における正当化（「中和の技術」）が重要、なぜなら(1)ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者は通常は一般社会での成功を志向しているので「やむなく犯罪をせざるを得ない」理由が必要、(2)犯行場面となる職場の価値観が多元的で行為の明確な許容基準がないと正当化の理屈が付けやすい（たとえば、不正はダメといいながら小さな不正を許容する職場）
* ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪は犯罪で得る損失・自我受傷は、一般犯罪にくらべはるかに大きいので犯行前に逡巡する、つまり犯行にいたるまでの心理的ハードルは高い、だから犯行の正当化をする→違法とは知らなかった、事務処理上のミスで、前任者から引き継いだだけ、上司の命令、やめさせる権限なし、以前からの慣行、など

5　逸脱の準備性形成

* 家族の一員から生徒・大学生になり企業・官公庁の組織人になる過程を経て人はﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者になる、この過程が逸脱の準備性の形成であり、それは具体的には企業・官公庁の組織内教育である
* 組織内教育の各段階は、(1)組織人としての自覚：新入社員教育で企業としての価値基準などが刷り込まれ歓迎会などで組織人としての一体感が強められる。(2)企業論理・倫理の習得：ﾌｫｰﾏﾙな業務処理方法だけでは仕事が円滑にすすまないことを知り、駆け引き・根回し・上司の指示のウラを読むなどのｲﾝﾌｫｰﾏﾙな業務処理方法を身に付けていく、そしてさらに重要なのはﾌｫｰﾏﾙな企業の論理・倫理とは別次元のｲﾝﾌｫｰﾏﾙな企業の意思＝組織の利益を優先させる判断基準が存在することを知るようになる。昇進して組織と一蓮托生の身になると組織への反抗は許されなくなる。(3)幹部としての意思決定参加：厳しい競争環境のもと企業は違法ｽﾚｽﾚの選択をせまられ、意思決定するのは組織と一体になった幹部であり、「道徳的融通性」を身に付けた「過度に社会化された人間」である。→この「逸脱の準備性の形成」を経て人はﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪者になる。逆に言えば、各段階で教育としてどのように対応していくかが大切。

**第一部の五**

1　組織風土と組織文化

* ﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪を発生させる一つの要因は、組織風土と組織文化。
* 「組織風土」とは企業の運営目的・方針、所在地、建物の物理的条件、組織構造などなどに対する企業構成員個々の認識のありかたであり、「組織文化」は当該個々の認識のありかたの平準化された総体であり企業構成員全員に共有されるもの。組織文化は規範的強制力をもつ。

2　企業文化の潜在価値

* 企業は、公共利益を害することなく企業利益を追求すべきだが、公共利益と企業利益との衝突がありうる、その調整過程で経営層から圧力があると調整は破たんし公共利益が軽んじられるようになる。これが「構造的道徳性欠如」を招きその企業構成員は逸脱に進む。このとき企業文化が逸脱を阻止する力になりうる。
* 日本の多くの企業は「企業理念」などで高い倫理性ある理念を掲げているが、理念と現実とのあいだにｷﾞｬｯﾌﾟがある。

3　企業の逸脱発生モデル

* (1)打算モデル：違法行為のﾒﾘｯﾄがﾃﾞﾒﾘﾂﾄを上回ると判断されれば積極的に違法行為をする。打算だけで動く。
* (2)不同意モデル：法律の不合理な点が経営ﾎﾟﾘｼｰに反すれば消極的ながらも違法行為をする。（JR北海道のずさんな線路補修に対する業務改善命令は、「北海道」の分離独立という不合理が「利益を出さなければいけない」との経営方針に反しているのでやむなく・消極的ながらもずさんな線路補修という違法行為を行ったということか。）
* (3)失敗モデル：経営失敗等で危機に瀕した企業が緊急避難として違法行為をする。（オリンパスの損失隠しのための不正経理）
* 実際は失敗モデルが大部分を占める。打算モデルは新興中小企業に限られる。多くは、失敗モデルで違法行為に手を染め、不同意モデルを経て打算モデルへ移行する。（実例は？）

4　組織内競争とﾘｽｸ・ﾃｰｷﾝｸﾞ

* 組織の構成員は昇進によって組織の中枢に参加すると、さらに競争に勝って昇進しようとしてさらに大きなﾘｽｸをとることになる。この上昇志向は「喪失不安」を伴う。失敗したら今の地位を失うのではないかとの不安。
* これは、企業幹部が踏み入る「道徳の迷路」といわれている。道徳的でありたいがそれでは昇進できない、ﾘｽｸもとらなければいけない、でもそれは非道徳的なやり方だ、しかしそんなことをいっていては昇進できない・・・・・

5　派閥の連帯と忠誠心

* 組織内の派閥は違法行為に対する罪悪感は派閥の連帯感で心理的に希釈され派閥ボスへの忠誠心で中和化（正当化）される。
* このような派閥にどっぷりとつかっていると組織本来の原則は単なるｶﾞｲﾄﾞﾗｲﾝになり倫理は単なるエチケット、正当な価値は嗜好の問題に過ぎないと思うようになる→派閥はﾎﾜｲﾄｶﾗｰ犯罪の一つの要因である

6　犯行機会とヒーラルキー

* 犯行成立要件＝(1)犯行の準備性形成、(2)犯行発生場面に行くこと、(3)実行機会の存在→どれかを阻止すれば犯行不成立、つまり教育と監視（人の目）が重要
* 下位の階層にいる者と上位の階層にいる者ではおこない得る犯罪の種類が異なる：業務上横領、文書偽造は経験豊かな下位階層の者、組織的犯罪（不正経理、価格ｶﾙﾃﾙ等）は上位階層の者の関与が必要→階層に適した教育と監視が重要

**「日本人の罪悪感」**

罪悪感の心理学的意味

* 罪悪感とは、法的・道徳的にﾏｲﾅｽと認知することによって自己が自我に対して抱く否定的感情
* そこには「見る自己」と「見られる自己」の存在が必要、「見られる自己」は生理的・社会的発達過程をへて成立し、「見る自己」は社会文化的に形成される（自我の二重構造）　👁→🚹

共生的自我構造

* 和辻哲郎も自我の二重構造を認め、「外に出ている」自我（見られる自我）は社会文化的環境要因つまり風土に規定される、という。そして二重の自我をもつところの人間は「人」であると同時に「人びとの結合・共同体としての社会」であり、「家」「狭い地域」の人間関係が文化的特殊形態としての日本人の精神構造の特徴を規定している、とのこと。
* 土居健郎のいう「甘えの構造」、筆者のいう「共生的自我構造」も日本の社会文化的環境から形成されてきたが、人間関係を身内と外（ウチとソト）に分けて身内の中では気をゆるし合い・もたれ合い・かばい合って身内どうしの結合を強化し、外に対しては対立し・無関心でいる生活環境の中では「見る自己」＝主体的自我は身内の中に埋没してしまう。日本では主体的自我は育ちにくい。このような自我構造をもつ日本人は、自己の違法行為の結果が身内（家族・会社・学校・ご近所）の評価・感情にどのように影響するかが最大の関心事になる。

無我の思想と関係性の倫理

* 自我が育たちにくい日本社会では無我の境地が理想とされる精神風土を生んだ。
* 日本人の倫理は「関係性の倫理」である、なぜなら自我は個として存在しておらず他者との関係の中にあるので。関係性の倫理は家族関係>地域社会>国家との関係で発展していくものである
* 日本人は「和」を乱すことに罪悪感を感じる、和とは他者との関係であり、これを乱すことに罪悪感を感じる
* 日本は「西欧的な法秩序」と「和の秩序」の二重規範性を有しており、これは犯人による犯行の正当化理由に影響している。「悪い事とは知りながらたのまれたからには断れなかった」「恩があって裏切れなかった」など。周囲の反応も「事情を知れば同情できる」「私にとても親切だったあの人がそんな悪い事をするはずがない」など、義理と人情の連帯感が合理的判断に優先する。これは内部告発に対する周囲の反応に顕著にあらわれる。「裏切り行為だ」「和を乱す背信行為だ」と。

共生的罪悪感

* 日本の受刑者がよくいう反省・謝罪の言葉：「こんなことをして親兄弟に申し訳ない」「母親にかわいそうな思いをさせてしまった」→これを聞いたﾖｰﾛｯﾊﾟの刑務官いわく「謝罪は被害者にすべきで親には関係ない」
* 自我が弱い日本人は自己の心の痛みを身内の情緒的な反応に転化させて親兄弟の許しに期待する甘えを示す。
* この甘えは企業・官公庁などの組織にも見られる。「ウチの会社」「ウチの役所」など→「会社に迷惑をかけて申し訳ない」など謝罪は身内に向けられる、つまり「ウチにだけ関心が向きソトには無関心」

変わりゆく罪悪感

* 日本人の道徳心を支えてきた「恥の文化」の後退、家族その他の組織内の情緒的結合のゆるみが生じている。集団からの心理的脱却傾向が進んでいる。集団から離れることで情緒的結合を失い主体的自我をもたない人間は、罪悪感をともなわない自己中心的な犯行に傾斜していく。
* 終身雇用制の崩壊で企業への忠誠心はうすれ、内部告発・積極的自供により発覚する企業犯罪がふえている。

以上