



第10章 公益通報(内部告発)

食品偽装, 自動車のリコール隠し, 原発トラブル, 再生紙の古紙配合率の偽装などといった問題では, いずれも**内部告発**が行われていた。

内部告発とは, 英語では“**whistle-blowing**”であり, 原義では「警笛(ホイッスル)」を「鳴らす(ブロー)」ということであり, 不正や問題点について「笛を吹く」ことである。

(**公益通報** = **内部告発** = **警笛ならし**)

ギルベイン・ゴールド問題

このギルベイン・ゴールドという教材は、技術者倫理教育の分野ではよく知られている作品(フィクション)である。

事例¹⁾

Zコープ社はコンピュータの部品を製造する会社で、若き技術者デイヴィッド・ジャクソンは、環境営業部に勤務している。同社はギルベイン市の下水道へ工場廃液の鉛とヒ素を放流しているが、市はその汚泥を肥料に加工する事業を行っており、その肥料を地域の農場主が使用している。その肥料「ギルベイン・ゴールド」の汚染を防ぐために、市は下水道システムに放流できる鉛とヒ素に関して高い規制を課していたが、デイヴィッドは最近のテストの結果から、Zコープ社は汚染管理設備にもっと投資しなければならないと考えている。しかし、経営者は、その費用が高額になりそうなことから、汚染対策には後ろ向きである。市の規制は、排水の「濃度」に関するものであって、総体的な「量」に関わるのではないため、これが抜け道になるのだった。経営者たちは、濃度に関する市の規制に現時点では反していないことを理由に、なんとか乗り切ろうとしている。

結局、デイヴィッドは上司であるフィル・ポート（環境業務を管理しているマネージャー）に相談なしに、会議の席でダイアン・コリンズ（地方工場の副社長）にこの問題を伝える。しかし、ダイアンは経費をかけて改善することにまったく乗り気ではない。このままでは、公衆に危害が及ぶことになるとデイヴィッドは心配している。

デイビットは悩んでいる。彼には、いま次の4つのモラル上の責務がある。

- (A) 社員として会社の利益を推進する。
- (B) 自分自身の経歴を守り、向上させる。
- (C) 市に対して正直である。
- (D) 技術者として公衆の健康を保護する。

内部告発をした人の60%は結局は何らかの仕方で解雇されているという統計があるとします(仮定)。

デイビッドは(1)「何もしない」という無責任な対応から、(9)「内部告発」に至るまでに、どのような行動をとることが可能でしょうか。

- (1) 何もしない
- (2) 早期に低コストで実現可能な案を考える
- (3) 会社の友人に相談する
- (4) 上司に相談する
- (5) 正式に会議に提出して、改善を求める
- (6) 法律の欠陥を市に訴える
- (7) 社内のトップに相談する
- (8) 密告する(市議会に匿名の投書で現在の方法に欠陥があることを指摘する)
- (9) 内部告発をする

● 倫理演習「ギルベイン・ゴールド」

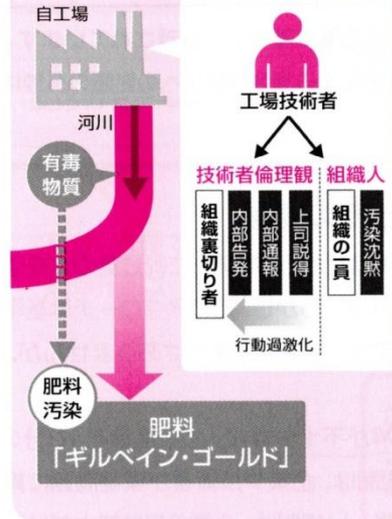
物語はギルベイン市の歴史から始まります。市は汚水処理をして乾燥させた肥料「ギルベイン・ゴールド」を販売し、市の財源にしていました。数十年前、市はコンピュータ会社Zコープを税制優遇策で誘致し、会社の汚泥も市で処理することとなりました。しかし、誘致が終わった後、市の環境担当者が突然「僕は汚染物質が心配なので、工場からの排出基準を国の取り決める濃度の10分の1に規制する」と決定してしまいます。Zコープ社は科学的に判断するように抗議しますが、決定事項は覆りません。ただし、その後は基準を守りながらの操業を数十年間続けてきました。

ここで、Zコープ社の新人エンジニアDが登場します。彼の最新の分析技術によると、排出汚泥中の重金属濃度が市の規制値をわずかに超えていることが判明します。Dは倫理観に基づき、この状況を改善しようとします。上司は過去の排出基準の歴史や根拠のない低い規制値について説明しますが、Dは納得できません。上司との間で意見対立が生じます。

その後、本社幹部から工場拡張計画が発表され、重金属の排出基準を超えた汚染物質を含む「ギルベイン・ゴールド」が市場に大量に出回る可能性が出てきます。懸念を指摘するDに、上司はこれまでの分析方法に戻すことと排出濃度を半分にするために排水に同じ量の水を混ぜる提案しますが、Dはこれに反対します。

Dは上司の態度や会社幹部の行動に苛立ち、自らの倫理観に基づいて、友人のアドバイスを受けてテレビ局に内部告発を行い、全国に大騒動が広がります。

ギルベイン・ゴールド問題



数十年前ギルベイン市が税制優遇でZ コープを誘致したんだ。



上司

誘致してから市が排出濃度基準を国家基準の10分の1に設定したよ



新人エンジニア D

汚泥中の鉛とヒ素の濃度が基準を超えています

君の測定法と違い、市の古い測定ではわからないだろう。環境に影響を与える程じゃない



上司

Z コープ社は、工場的大幅拡張と増産に踏み切る計画だ



会社幹部

これは米国のPE協会の
仮想問題

【論点】

- ① Dの道徳的な考え方でTV局へ告発した件
- ② (現実解として)異なる見解のまとめ方
- ③ 誰が悪いのか? 何をすべきだったのか?

【疑問点】

- ① 市が排出基準を厳格化した理由は?
- ② どれくらい排出基準を上回れば異常か?
- ③ 製品は汚染されていたのか?
- ④ Dが友人と相談して内部告発したのは何故か?

事態を危惧したDは
友人と相談、TV局へ

Z コープの排水中の有害物質が基準を超えている。計測もザルだ



新人エンジニア D

デイジョージ(1995)という人は、企業倫理に関する本の中で、内部告発の道徳的正当化の「5つの条件」を挙げている。

1. 一般大衆へ被害が及ぶか
2. 上司へ報告したか
3. 内部的に可能な手段を試みつくしたか
4. 自分が正しいことの証拠があるか
5. リスクを考慮したか、成功する可能性はあるか

デイジョージによると、最初の3つが満たされると、内部告発は道徳的に許される。つまり、内部告発してもよいということになる。残りの2つも満たされるときには、内部告発という行為は道徳的に義務になるという。つまり、自分が正しいことの確たる証拠があつて(条件4)、しかも予想されうる仕返しを上回る効果があり、成功する見込みがあるとき(条件5)には「告発すべき」ことを示している。

条件4にあるような「証拠」があった方が確かに告発情報の信憑性は高まるが、内部の機密情報のコピーや持ち出しなどを行ってしまうと、それは内部告発に対する報復手段としての解雇などの理由となってしまう。会社物品の不正使用、文書の持ち出し、機密の漏洩という理由で、就業規則に定められている服務規定違反として懲戒処分を受けることもありえる。また、証拠の収集行為自体が、形式的には窃盗罪や業務上横領罪の構成要件にあたりうる場合がある。それゆえ、内部告発ないし公益通報をすとしても、法律違反にならないかどうかは注意しなければならない。

内部告発や警笛鳴らしといわれる行為は、様々な場面においてあり得るが、次のような代表的なタイプがある。

①企業などに雇用され、組織体のなかで働く被用者（労働法の用語では「労働者」）が、組織体内での不正を通報する。**公益通報者保護法**は、これを対象とする。

②公務員が、自己の属する機関等の他の公務員が違反行為を行った疑いがあると思料するに足る事実を通報する。

③同業者の業界などのコミュニティのメンバーが、他のメンバーの不正を通報する。

④地域コミュニティの住民（市民）が、公共機関や公務員の不正を通報する。

通報は基本的に、コミュニティの内部に秘密の情報があり、それを知る内部者が漏出させて、コミュニティの内外に暴露する。コミュニティの人つう間関係を損ない、信頼関係を破壊する行為であり、本来してはならないが、公益に資する場合には正当化される、というのが公益通報の概念である。したがって、公益を挟んで、秘密を漏らされる側と漏らす側の対立をはらんでいる。

公益通報が有効で、かつ正当化されるには、通報の仕方が重要である。コミュニティの人間関係を考慮し、不正に対して措置をとる権限のある者に情報が迅速に正確に伝わり、そのうえ、通報に対してありうる報復を考慮して、通報先が選択される。

表 12.2 警笛鳴らしを含む選択肢⁵

-
- ① 上司に、自分にできる最も気のきいた方法で婉曲に指摘する。
 - ② 組織内で仕事上良い関係にある他の人に話し、上司を説得してもらう。
 - ③ 上司に、その仕事を継続できないこと、そして転職を考えざるを得ないことを話す。
 - ④ 他に職を探し、それが確保されてから、所属の技術者団体またはその仕事を停止する権限ある者に伝える。
 - ⑤ 直ちに新聞社または所属の技術者団体へ行き、警笛を鳴らす。
 - ⑥ 単純に他の職を探し、雇用者の行動についての情報は他に洩らさず、その仕事が他の技術者によって継続されるようにする。
 - ⑦ 抗議しないで現状を続ける。
-

公益通報には通常、次の4種類がある。

- ①名乗って公表し、したがって身元が雇用者に知られる(顕名)
- ②匿名を条件として通報し、通報先は身元を公表しない(匿名)
- ③匿名の投書・電話などで通報し、通報先にも身元が知られない(無名)
- ④内部者が個人の利益のために、匿名を条件として、雇用者の競争相手や報道機関など利益を与えてくれる先へ通報する(密告)

上記の①～③が一般的な通報の形態であり、
②や③では誰がやったかわからないから報復
はなく、報復がなければ保護の問題もない。
①の場合、通報者は自らの身に降りかかる報
復の危険を考慮しなくてはならない。

法による救済の方法

米国では、内部告発は良心に従っての行動、正義の行動とみなされ、法的にも解雇や不当処遇が禁止されているが、日本では、内部告発は所属組織への裏切りとして罪悪視され、労組すら企業悪を擁護する立場に立ちがちである。身分保証され、市民として、所属する企業の反社会的行為を告発できる社会こそ、真の自由化社会であると言われてきた。

「米国は進んでいる、日本は遅れている」というのが日本における通報問題の出発点だったが、日本は必ずしも遅れてはいなかった。

米国では近年まで、コモン・ロー(判例法)上の「随意雇用(employment at will)」のドクトリン(=法理)が適用されてきた。雇用契約に雇用期間などの定めがない場合、雇用者は被用者を、いつでも、いかなる理由によっても解雇できる。実際そうして通報者の解雇が正当化されていた。

1980年前後から、公序(public policy)に違反する解雇は無効との判決がでるようになる。しかし、契約自由の原則のもとで雇用契約の効力を認める思想が強固だから、通報者救済には制定法が必要だった。1982年、ミシガン州が「警笛鳴らし保護法(Whistle Blower Protection Act)を制定した最初の州となった。

第二次世界大戦後、日本では、企業に対して弱い立場にある労働者を保護する政策がとられた。雇用者が労働者を解雇する場合の予告が、雇用契約についての民法の規定では2週間前のところ、労働基準法が30日前としたのも（労基法20条1項）その趣旨だった。しかし、逆にいえば、雇用者は30日前に予告すればいつでも解雇できる自由な解雇の権利（＝解雇権）を保障された形である。

高度成長前の日本の労働者は雇用の機会に恵まれず、解雇はそのまま生活の危機であった。そこで裁判所は、「解雇権」を制限して労働者を救済する理論をあみ出した。日本の法制の根本原則のひとつに「権利の濫用は無効」があり、それが適用された。

解雇権濫用の法理による救済は、日本の場合、1975年の本採用拒否事件の判決にさかのぼる。日本は米国に後れたのではなく、裁判による通報者救済ではむしろ日本が先行したのである。なお、2003年労働基準法が改正され、解雇権濫用の法理がそのまま取り入れられた。

日本の裁判所は、通報者を保護する制定法はなくても、判決の積み重ねによって形成された「解雇権濫用」の法理を用いて救済した。米国の裁判所では、同様に「随意雇用」のドクトリン(=法理)だった。

制定法だけが法ではない。

法 = 制定法 + 判例法

制定法 (statute) は議会の議決を経て成立する。議会の議決は、社会的承認を得るための方法である。他方、判決が積み重なることによって社会的に承認される法が**判例法 (case law)** である。

優れた判決の論理が規定の形に表現され、同じ種類の事件に使われるようになるもので、ドクトリン(法理)は、判例法として確定する一歩手前のもので判例法の一部である。判例法のことを英米で「コモン・ロー」(common law)というのは、コミュニティの伝統や慣習から長い間に裁判を通じて導かれた共通の法を意味する。

判例法は、社会で起きる問題に適用されて練られた法だから信頼性がある一方で、これを使うか使わないかは裁判官に任される。**制定法**は、制定が議会の力関係に左右されかねない一方で、どの裁判所でも使われる安定性がある。それぞれ長所・短所があり、判例法が形成されたのち、制定法になることも多い。

公益通報者保護法

我が国でも制定法を求める声が大きくなり、2004年に**公益通報者保護法**が制定され、2006年に施行された。

第1条

この法律は、公益通報をしたことを理由とする公益通報者の解雇を無効等並びに公益通報に関し事業者及び行政機関がとるべき措置を定めることにより、公益通報者の保護を図るとともに、国民の生命、身体、財産その他の利益の保護にかかわる法令の規定の遵守を図り、もって国民生活の安定及び社会経済の健全な発展に資することを目的とする。

表 12.3 公益通報者保護法 要約

第2条 (定義)

公益通報とは、労働者または派遣労働者が、労務提供先の事業者において、別表に掲げる法律に規定する罪の犯罪行為の事実が生じ、またはまさに生じようとしている旨を、(A) 労務提供先もしくはその指定先、(B) 権限のある行政機関、または (C) 発生や被害拡大の防止に必要と認められる者に、通報することをいう。

第3条 (解雇の無効)

公益通報をしたことを理由とする解雇は無効とする。

第4条 (労働者派遣契約の解除の無効)

公益通報をしたことを理由とする労働者派遣契約の解除は無効とする。

このうち、(C)「発生や被害拡大の防止に必要と認められる者」への通報が保護されるのは、つぎの場合に限られる(第3条3号要約)。

- イ A・Bの公益通報をすれば解雇その他不利益な取扱いを受けると信ずるに足りる相当の理由がある場合
 - ロ Aの公益通報をすれば当該通報対象事実に係る証拠が隠滅され、偽造され、又は変造されるおそれがあると信ずるに足りる相当の理由がある場合
 - ハ 労務提供先からA・Bの公益通報をしないことを正当な理由がなくて要求された場合
 - ニ 書面によりAの公益通報をした日から20日を経過しても、当該通報対象事実について、当該労務提供先等から調査を行う旨の通知がない場合又は当該労務提供先等が正当な理由がなくて調査を行わない場合
 - ホ 個人の生命又は身体に危害が発生し、又は発生する急迫した危険があると信ずるに足りる相当の理由がある場合
-

①通報者

公益通報者保護法は、規定された一定条件を満たすものを保護し、そうでないものは保護しない。まず、救済されるのは、労働者と派遣労働者に限られる。前述(11ページ)の通報のタイプの「企業などに雇用され、組織体のなかで働く被用者」のみで、業界コミュニティや地域コミュニティのものまでを含めた包括的な法律ではない。公務員も原則としてこの法律が関わる「労働者」に含まれる。

②通報事項

公益通報者保護法によって保護される通報事項は、「別表に掲げる法律に規定する罪の犯罪行為の事実」(第2条)に限られる。

「別表」には、刑法、食品衛生法、証券取引法、JAS法、大気汚染防止法、廃棄物処理法、個人情報保護法、独占禁止法、原子炉等規制法、道路運送車両法、そのほか制令で定められた法律であり、2012年現在で435本の法律が指定されている。

③通報先

公益通報者保護法は、救済される通報の通報先を、次の3つに分けて規定している。

(A) 労務提供先もしくはその指定先

(B) 権限のある行政機関

(C) 発生や被害拡大の防止に必要と認められる者

このうち新聞社などマスメディアへの通報は(C)に該当する。その場合、イ～ホのとおり制限がある。マスメディアへの通報をできるだけ制限したい立法者の意図がここに表れている。

我が国では、労働者による通報を保護する規定が、1947年という早い段階から労働基準法などに存在していた(次ページ参照)。

しかし、ほとんど利用されなかった。1989年発生富里病院医師解雇事件では、労働安全衛生法97条を用いる余地があったかもしれないが、実際に裁判所は解雇権濫用の法理を用いて救済した。制定法は、条文の字句が厳密に解釈され、救済が制限される傾向に比べ、解雇権濫用の法理は救済に前向きである。

もし、公益通報者保護法が適用しにくければ、労働基準法のこの規定によってもよいし、元々の解雇権濫用の法理も、必要な場合は利用できる。

表 12.4 労働基準法の通報者保護

第 104 条（監督機関に対する申告）

- ① 事業場に、この法律またはこの法律にもとづいて発する命令に違反する事実がある場合においては、労働者は、その事実を行政官庁または労働基準監督官に申告することができる。
 - ② 使用者は、前項の申告をしたことを理由として、労働者に対して解雇その他不利益な取扱をしてはならない。
-

（注） 1947（昭和 22）年施行。同じ趣旨の規定が、1972（昭和 47）年に労働安全衛生法 97 条に、1999（平成 11）年に労働者派遣法 49 条の 3、原子炉等規制法 66 条の 2 に、それぞれ置かれた。

公益通報者保護法施行後の実態

外部の労働者から全行政機関が受けた公益通報者保護法にもとづく公益通報に関する資料が内閣府の「公益通報者保護法ウェブサイト」で公開されている。

2006年4月1日から2007年3月31日の1年間の受理件数は5572件，調査に着手した件数が5158件，措置を講じた件数は4447件であった。その後は通報の数は減っているが，一定数の通報は常に行われており，不正への一定の抑止効果として機能している。

2020年に公益通報者保護法が改正され、保護対象の条件が緩和され、氏名を記載した通報を書面で提出すると保護対象になった。また、企業が内部通報で損害を受けた場合でも、通報者に損害賠償請求はできないと規定された。

日本の内部告発の事例

- ・トナミ運輸勤務の社員が運輸業界の闇カルテルを告発した事例(1974年)
- ・雪印食品による牛肉偽装を内部告発した西宮冷蔵の事例(2002年)
- ・食品関係では、赤福(2007年)、白い恋人(2007年)、船場吉兆(2007年)
- ・ミートホープによる牛肉ミンチの品質表示問題(2007年)
- ・ニチアスによる耐火材偽装(2007年)
- ・栗本鉄工所の高速度道路用の円筒型枠偽装(2007年)
- ・古紙配給率が40%とされていた年賀はがきについて、配合率が1%だったという件(2008年)

不正への予防対策

企業や機関が内部通報に対する備えをするのは倫理対策のひとつである。

一般に行われている定型的な対策を次に示す。

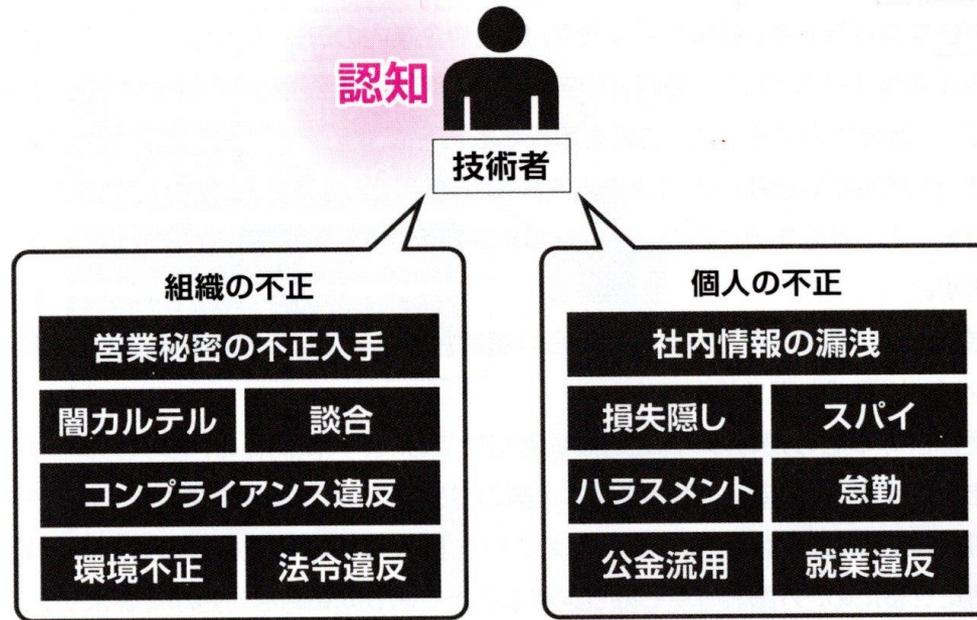
- ・倫理委員会の設置
- ・企業倫理綱領の制定
- ・担当役員の任命
- ・倫理推進／コンプライアンス部門の設置
- ・ヘルプライン(ホットライン)設置
- ・役職員を対象とした研修
- ・意識調査の実施
- ・日頃からのコミュニケーション

実体的な対策

不正を見つけ、あるいはその兆候を見つけた場合に、直ちに内部窓口や外部窓口へ通報というのは適切な想定とはいえない。

どのような企業や機関も、人の集まりであるコミュニティから成るので、互いに対話し信頼し合う人間関係が倫理の原点である。それを大切にしないでは、倫理対策も、内部通報対策も空虚なものとなる。不正やその兆候を発見した場合、まず、コミュニティの隣り合う同士で相談し対策を立てることが大事である。また、内部通報側を孤立させないことが大事である。

不正行為認知時の行動



組織内で不正を止めよう

- 不正を当事者に指摘
- 不正を他の部署に相談
- 加担したくないと申告
- 上位権限者へ通報
- 内部統制部門へ通報

内部通報・警笛鳴らし

外部組織により止める

- 外部機関へ通報する

内部告発

これを行うことは、企業個人ともダメージが大きい場合がある。

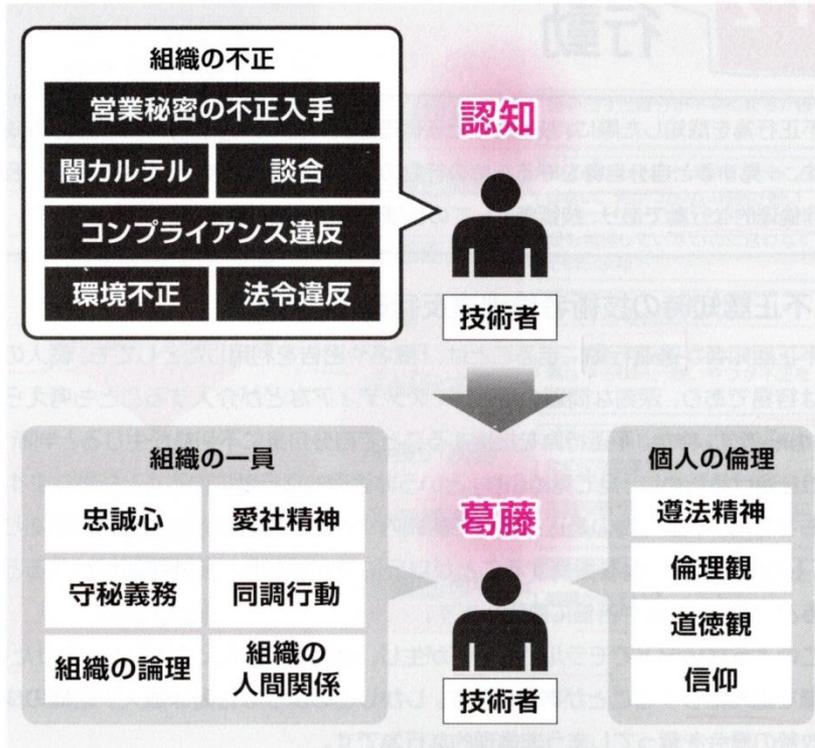
現実から逃避する

- 気づかないふりをする
- 組織を離れる(転職)

一見事勿れで、騒動は発生しないまでも、公共の利益に反する行為

技術者倫理的行動

技術者倫理違反行動



組織の不正を外部に知らせることにより
やめさせようとする行為

	内部通報	内部告発												
相手	組織・企業内コンプライアンス部門	マスメディア、SNS、行政												
発信者	<table border="1"> <tr> <th>顕名</th> <th>匿名</th> </tr> <tr> <td>氏名を名乗る</td> <td>氏名を名乗らない</td> </tr> <tr> <td>公開</td> <td>非公開</td> </tr> </table>	顕名	匿名	氏名を名乗る	氏名を名乗らない	公開	非公開	<table border="1"> <tr> <th>無名</th> <th>密告</th> </tr> <tr> <td>氏名を名乗らない</td> <td>氏名を名乗らない</td> </tr> <tr> <td>公開</td> <td>非公開</td> </tr> </table>	無名	密告	氏名を名乗らない	氏名を名乗らない	公開	非公開
	顕名	匿名												
	氏名を名乗る	氏名を名乗らない												
公開	非公開													
無名	密告													
氏名を名乗らない	氏名を名乗らない													
公開	非公開													
目的	組織の自浄機能のシンボル	公共の利益の為の組織正常化												

不正認知時の行動

実際の行動

見て見ぬふり。
黙って転職する。

ギャップ

倫理的な行動

個別話し合い、
内部通報、
内部告発

モラル問題

①利己主義

言い出すと自分が不利になる。嫌だね

②自己欺瞞

他人のために自分が犠牲になることはない。気がつかない周囲が悪い

③意志薄弱

誰も指摘していないのに言わなくていいよね

④無 知

え、それが問題なんだ?

⑤自分本位

俺はやらない。弱いやつが不正を働く

⑥狭い視野

知らないふりをすることが組織のためになります。

⑦権威追従

忠誠を誓った組織に、不利な状況になるなんて

⑧集団思考

この問題は、以前も個人の意識と結論が出ている

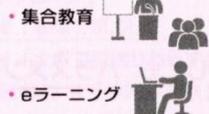
技術者倫理教育

企業倫理綱領

綱領の
制定



技術者
倫理教育



倫理実践



日頃からのコミュニケーション

コミュニ
ケーションスキル 気掛かり相談

対等な
目線



鳥瞰的
思考

コーチングスキル ラポール
(信頼関係)

不正懸念項目の吸い上げ

相談ホットライン



目安箱



定期的対話



社員意識調査



定期的アンケート



ラーニング



倫理問題事例紹介

技術者倫理的
行動



技術者倫理
違反行動



モラル違反

倫理的行動

モラル遵守

非倫理的行動



倫理課題への
思考実験訓練の実施

不正への防止策

1. **企業倫理綱領の制定と教育**：企業倫理綱領の制定と、それに基づく集合研修やEラーニングを行うことで、全社員に倫理観を浸透させることができる。
2. **コミュニケーションの強化**：コミュニケーションスキルの向上を図り、ラポール構築や鳥瞰的思考法を活用して、組織内でのコミュニケーションを効果的に行う。
3. **懸念項目の収集**：電話ホットラインや目安箱、アンケートなどを通じて、組織内の不正懸念や異常を収集し、早期に対処する。
4. **倫理問題事例の共有**：倫理問題の事例集を整備し、倫理的行動や違反行為の具体的な事例を共有することで、社内での倫理観の向上を図る。

2005年の独占禁止法の改正により、「**リニエンス制度(課徴金減免制度)**」が設けられ、カルテルや談合などに関する情報を公正取引委員会に提供した場合、その企業への罰則が軽減されることになった。例えば、最初に自首した企業は立ち入り検査前であれば課徴金がゼロになるのみだけでなく、刑事告発を免れられる。自首の順番が2番目であれば50%、3番目であれば30%ほど課徴金が減額され、4番目以降は対象外となる。いわば内部告発を奨励するような制度にもみえる。

これに関連して「**囚人のジレンマ**」の話が参考になる。

「囚人のジレンマ」

囚人のジレンマとは、2人の囚人がそれぞれ別々に尋問を受け、協力(黙秘)すれば二人とも軽い刑で済むが、片方が裏切ると裏切った者は無罪、黙秘した者は重罪になるという状況を指す。両方が裏切れば、双方とも中程度の刑になるため、最適な選択が協力であるにもかかわらず、個々の合理的な選択が全体にとって非合理的な結果をもたらす。

この概念は1950年に数学者アルバート・タッカーによって考案され、ランド研究所の実験を基にしている。囚人のジレンマは、自己の利益を追求する個人の間でいかに協力が可能となるかという社会科学の基本問題であり、経済学、政治学、社会学、心理学などの幅広い分野で研究されている。

具体例

囚人Aと囚人Bが共犯として逮捕され、検事が次のような司法取引を持ちかける：

- ・両者が黙秘した場合：懲役2年
- ・片方が自白した場合：自白した者は無罪、黙秘した者は懲役10年
- ・両者が自白した場合：懲役5年

この状況では、互いに協力すること（黙秘すること）が最も良い結果をもたらすにもかかわらず、相手を信用できないために裏切る選択をする可能性が高くなる。

白状か？黙秘か？



		あなた	
		自白	黙秘
共犯者	自白	二人とも 懲役5年	あなただけ 懲役10年
	黙秘	共犯者だけ 懲役10年	二人とも 懲役2年



これは相手に対しても、全く同様のことが言えるため、
両者とも『自白』してしまいます

「13枚の金貨と天秤」

ここに13枚の金貨と、天秤がある。

13枚のうち1枚は偽物の金貨だが、偽物は本物より軽いのか重いのかわからない。

ただ、微妙に重さが違うため、天秤で計れば重さの違いがわかる。

用意された天秤は3回しか使えない。

どのようにすれば、1枚の偽物の金貨を見抜けるだろうか。

