

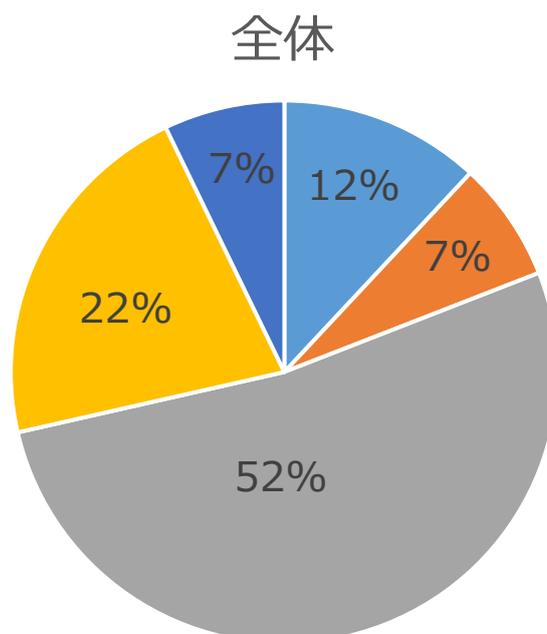
メッセージ from KK2 530号

読者の皆様にご協力いただきましたアンケート結果

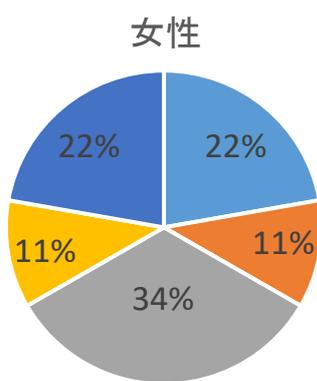
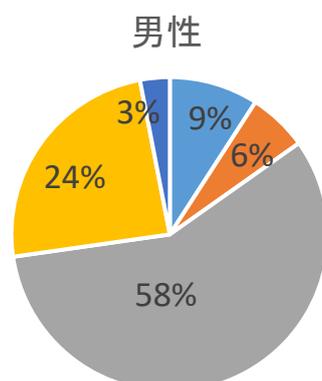
【設問】

上司から「不正」と思われる指示があったら、
どう行動しますか？

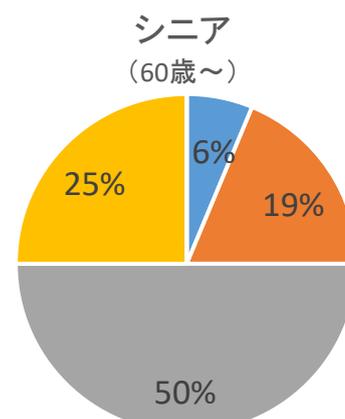
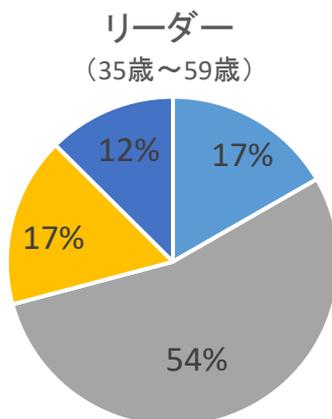
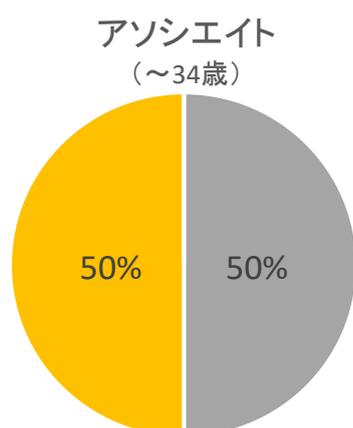
- 指示に従う
- 指示に従わない
- 指示の「不正」について上司と話し合う
- 指示の「不正」について組織内で話し合う
- 指示の「不正」について組織外の第三者と話し合う



【性別】



【年代別】



回答理由

指示に従う	<p>内容にもよりますが(犯罪は拒否)、組織の一員としては嫌々従わざるを得ないのではないのでしょうか。 例え不正だと分かっても、今後の社内での立場を考えると従わざるを得ないです。 部下に属する社員の不正の多くは、わが身を守るためにやむを得ずに従っているのではないのでしょうか。 良いことではないとわかってはいるものの、やはり上司には逆らえず、従ってしまうと思います。 解雇されるリスクと引き換えに正義感を主張するのは合理的ではないと思いますし、 口外すると上司の立場を悪くすると思うからです。 上司は、組織として判断された上で、指示(不正だとしても)したものだ、私は受け止めます。</p>
指示に従わない	<p>上司と話し合うのが筋だと思うが、、、 時間も取れそうにないので無視する。 先送りかもしれないがとりあえず無視する。 いつもどおり</p>
指示の「不正」について 上司と話し合う	<p>指示の真意を確認する ・確信的に言っているのか ・上司の思い違いから言っているのか ・言葉の綾なのか 不明なため 不正の内容にもよるのでなんとも言えないが 事を大きくせず解決したい事もあるので 上司と話し合い、 折り合わなければ組織内で話し合う。 基本従わない。 上司の目的・考えを知ることから始めたい。 そこで話が見つからない場合は組織内と広げていく。 不本意ながら不正な指示を部下にしなければならぬ背景があるのかもしれない。 また全く不正と思っていないかもしれない。 上司との人間関係も大きいですが、やはり自分の危ない感じるセンサーを信じて、上司と腹を割って話してみる。 上司が不正を承知で行っているのかを含め再確認いたします。 基本従わない。 上司の目的・考えを知ることから始めたい。 そこで話が見つからない場合は組織内と広げていく。 当該不正に対して、会社に与えるリスクを考慮して、 もし実行されたら責任の所在がどうなるかを考えて実行の不可を吟味します。 会社員としては不正の理由を確認したうえで、自分が納得できる、仕方ないと思える理由であれば従うという選択肢もある。 ただし、人としてダメだろうという指示には従えない。 その指示の理由と、従った場合の自分の利益を聞いた上で、自分の倫理観と照らし合わせて許容できる範囲なら従います。 許容できなければ聞かなかったことにするか、内容によっては告発するかもしれませんが。 勇気がいると思いますが、まずは当事者と話し、ダメなら組織内、それでもダメなら第三者という順番でしょうか。 上司に「おかしいところ」を指摘し、上司の考えを確認する。その後の行動は、返事の内容によって異なる。(以下省略) 不正が不正であるのかを確認するため 上司に何か考えがある事だと思うので、なぜそのような指示を出したのかを聞く必要があると思う 社会的、社会的に不正となるならば従いません。 ただ、一方的に従わないのではなく上司であっても間違った方向性を示すのであれば、 話し合いで解決するべきと思い選択しました。 上司に不正と思われる行為を拒否する趣旨は説明すべきである。 上司と対話し、指示に至った事情を把握することがまず大切だと思う。 不正と認識できずにいるのか、意図しているのかをまず確認したいから。 私の組織では、不正を不正と言える文化になっているが、不正かどうかについての認識の甘い方がまだ残っているので。 上役からの指示に従わない場合は、業務命令無視に当たると考えています。 また、不正行為自体は、自身が行うことになり、一定の責任が発生するため、 また、社会的に不正行為は受け入れられないため、不正行為の指示に従うことはできません。 そのため、上司に不正行為指示の変更を提案します。 まず不正のレベルによる 次に独断で外部に漏らさない 本当にダメそうでもマズそうなら組織外も検討する あからさまな不正を指示される状況であればどのような意図をもって指示をしているのかを確認の上、慎重に対処しなければいけない 自分がそれをなぜ不正かと思うかを上司に伝え、 また、上司がなぜその指示を出したかの真意を確認してから動きます。上司の勘違いかもしれないですし。</p>
指示の「不正」について 組織内で話し合う	<p>上司含めて組織内で「不正」について話し合うことが重要だと思います。 これを看過すると組織として信頼を損ない大きなダメージを受けます。 仕事は組織で行うものなので、 まず組織としてどう考えているか確認することがまず第一にやるべきことだと思います。 上司と自分の一対一の関係でなく、組織の他のメンバーもまき込み、「不正」を思いとどまらせる。 私が「不正」と考えているだけで、本当に「不正」なのかどうか判断がつかないため、 まずは組織内で「不正」か否かの意見をまとめた後、判断する 状況によると思いますが組織内の客観的な意見を聞期待と思う。 情報を皆で共有するため 常識的な企業であれば、上司も不正を承知で指示を出すはずはありませんが、 うっかり社内規定から外れた指示を出してしまうことはあり得ると思います。 個人で判断せず、まずコンプライアンス違反がないか、社内委員や、BCP等の担当部署に相談して規定条項と照らし合わせ、 誤った指示であるかどうかの確認することが重要だと思います。 会社は組織で動いている。まずは部署内で話し合うのが適切と考える。 行動としては「従わない」となります。その不正は上司が考え指示したものか、組織や会社全体でのことなのかを見極めたい。</p>
指示の「不正」について 組織外の第三者と話し合う	<p>従わなくても自分に不利益にならないのが明確であれば従わないが、 恐らくそういう時は、何らかの圧力を感じると思われるので、社外の人に相談すると思います。 多分、父親に相談すると思います。 「不正」を指示した上司に対して、「従う・従わない・上司と話し合う」の3つは全て上司を基点とした行動で何の解決にもならない。 自分の判断だけが「不正」なのか、上司の管理スパンである組織内のメンバーと話し合っても客観性に欠けるため、 組織外の第三者に相談するのが最適対応と思う。 幸いにも所属する組織には、第三者窓口(弁護士)による公益通報制度があるため、安心して相談できます。</p>