

「暗黙ルール」に疑問 社会人のリアル 800 件集まる
“上司は絶対” 9 割が慣習に違和感も 意気消沈する部下
 ～ 関係性守る“令和スタイル” 風潮には賛否 ～

転職サービス「doda」などを提供するパーソルキャリア株式会社が運営する調査機関『Job 総研^(※1)』は、「はたらく現場での疑問」を収集する『Job weeQ^(※2)』を実施し、社会人男女を対象に「職場の暗黙ルール」に関する調査を行うとともに Q&A を募集しました。その結果、総合計 805 件の投稿が集まり「上司の考えに意見が言えない雰囲気があること」に関する質問投稿が最も注目を集める Q&A に選ばれました。



【職場の暗黙ルールに対する疑問】

職場によっては、制度として定まっていない独特の決まりや雰囲気など、いわゆる“暗黙のルール”があると考えられます。過去の Job 総研調査^(※3)では、飲み会などの不要な文化やビジネスマナーへの賛否が問われるなど、令和に入り、平成・昭和では一般的だった職場の文化や雰囲気について必要性が見直されていることがわかっています。忘年会や大掃除など、年末年始に向けた準備が進んでいくこのような状況で、社会人は職場の暗黙ルールや暗黙の雰囲気に対してどのような疑問や考えを持っているのでしょうか。

Job 総研では、『Job weeQ』を通じて匿名社会人ユーザーを対象に「職場の暗黙ルール」に関する調査を行うとともに Q&A を募集しました。その結果、合計 805 件の投稿が集まり「上司の考えに意見が言えない雰囲気があること」に関する質問投稿が最も注目を集める Q&A に選ばれました。

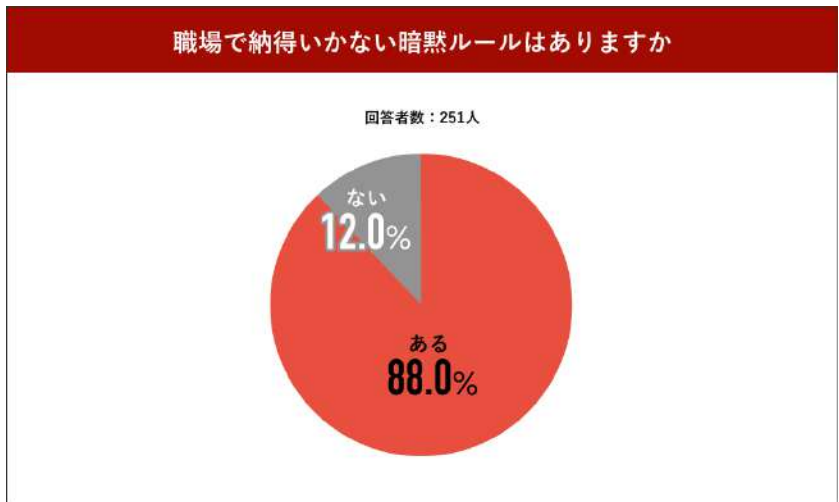
【Job weeQ 調査概要】	
参加対象者	：現在職を持つJobQ Town（ジョブキュータウン）登録者
調査条件	：全国／男女／20～50代
実施期間	：2024年10月16日～10月31日
総投稿数	：805件
調査方法	：インターネット調査

ユーザーから集めた疑問は右記リンクから確認いただけます。 <https://job-q.me/28697>

【納得いかない「職場の暗黙ルール」上位】	
Q.	上司の考えに意見が言えない雰囲気があること
Q.	新人は定時より早めに出勤すること
Q.	土日出社が出世や昇給に影響すること
Q.	仕事ができない上司のせいで残業が増え注意されること

【納得いかない職場の暗黙ルールの有無】

回答者に納得いかない職場の暗黙ルールの有無を聞くと「ある派」が88.0%、「ない派」が12.0%でした。



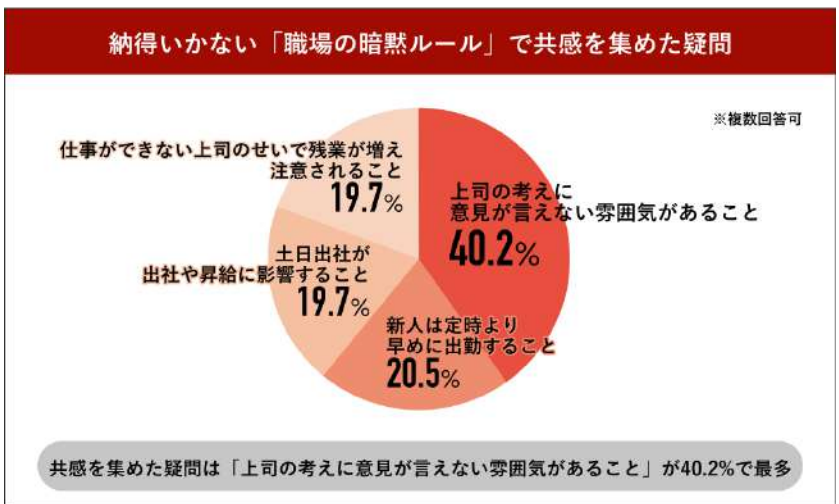
【納得いかない暗黙ルールの内容】

回答者に納得いかない職場の暗黙ルールの内容を聞くと、上位3つは「上司の言うことが正しい」が40.2%で最多、次いで「新人が〇〇をして当たり前」が29.5%、「休日でも連絡を返す」が28.7%となりました。



【共感を集めた疑問】

回答者に、共感した疑問を聞くと、上位4つは「上司の考えに意見が言えない雰囲気があること」が40.2%で最多、次いで「新人は定時より早めに出勤すること」が20.5%、「土日出社が出社や昇給に影響すること」が19.7%、「仕事ができない上司のせいで残業が増え注意されること」が19.7%となりました。



【1位は“上司に意見が言えないこと”】

今回実施した『Job weeQ』では、「上司の考えに意見が言えない雰囲気があること」の疑問が最も注目を集めるQ&Aとなり、合計155件の回答が集まりました。

この疑問に対する回答の傾向は、大きく「上司に従う」「上司の考えの背景を知る」「上司を尊重し誠実に意見を伝える」「周囲の意見を知る」の4つに分類されました。

意見を言えない雰囲気に対する賛否はあるものの、上司は会社の意思決定に基づいてチームに指示を出している可能性や、“上司・部下”という関係性を崩してしまうデメリットもあることから、「上司に従う」声が顕著に見られました。

Job 総研の調査結果^(※4)では、上司の9割が部下への忖度経験があり、部下の理想像では「自身の考えや提案を積極的に伝える」が上位回答として挙がっていますが、“上司・部下”という立場上、令和の時代においても部下が上司の意向に沿う構造を覆す難易度は高いと考えられます。

その上で上司に伝えたい意見がある場合、上司の考え=会社の考えである可能性を頭に入れつつ、根拠のある意見を持っていく必要性が現場の声からも挙がっています。一方上司側は、部下が「上司に意見を伝えづらい」と考えている可能性を加味して、「話しやすい雰囲気作り」を心掛けるなど、上司部下共に歩み寄りのコミュニケーションの必要性が見える結果となりました。

1位の疑問に対する回答コメント

※その他、1位の疑問に対する回答コメントは、「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/28695>

上司に従う派

- 直属の上司は、上位上司からそのように対応するよう言われているのですから、直属の上司は板挟みで辛いと思います。むしろ寄り添うような態度の方がその上司に嫌われないため、ゆくゆく自分にとって良い方向に進むと思います。
- 上司の判断に従います。失敗しても責任は当該上司がとることになるでしょうし、部下である自分には判断の権限がないからです。
- 基本的には会社の方針なので従えば良いです。あなたが気付いてないメリットが上司には見えているのだと思います。どうしても納得したいなら上司やそこに近い方に、方針発表など他社員が大勢いるオフィシャルな場で確認したら良いと思います。
- 上司が社内でも幅を効かせているのであれば、大人しくしておくことが手の一つかもしれません。その上司も更に上から提案されている可能性があります。自分の考えが間違っている可能性もあるので、自分に足りない考えは何かを確認することもありだと思えます。

上司の考えの背景を知る派

- 上司の考えの背景を把握する。その結果自分が知らなかった前提を知ることができるため、それを踏まえたと上で自分の疑問が解消されない場合はそれを提案する。
- 話を聞いてくれない上司はどうかと思いますが、まずは上司の意見やそう考える理由を聞いて、感情は抜きにして俯瞰で考えることが大切なのかなと思います。
- 自分の考えが正しいかどうかは横に置いて、上司の描くビジョンを聞いてみるのはどうでしょうか。上位の考えが正確に伝えられていないのかも知れず、許されるのなら直属の上司ではなく、別部署や更に上位の方と会社のビジョンについて話してみると理解が深まると思います。

上司を尊重し誠実に意見を伝える派

- 上司の考えには従いつつ、具体的なデータをもとに「こういう懸念があります」と話してみるといいと思います。意見を言うこと自体は大事ですが、あくまで提案の形で、上司の意向を尊重する姿勢を忘れず、信頼関係を築きながら、少しずつ自分の考えも伝えていければいいかなと思います。
- 疑問や自分の気持ち考えを伝えたい、買きたいと思う意思があれば、上司が提示した利益と自分で計算した利益見込みをもって丁寧な説明を心掛けかけあう。否定的な姿勢ではなく誠実に。

周囲の意見を知る派

- 1人で上司に対抗するのはストレスフルだろうから、周りに相談することが重要だと思う。とりわけ他部署の上司への相談は有効だと思う。上司同士のやり取りで事態が開ける可能性があるかもしれない。
- 疑問を抱く同僚が他にいらっしゃるなら、同じ気持ちの方で意見をディスカッションし、上司に聞いてもらおうとよいと思います。ワンマンな昭和のやり方では、下の者はついていけず育っていきません。ただ、世界は日々変化しているのは事実ですし、上司にも経験や知識から考えや目標があるのでしょうか。

【2位は“新人は早めに出勤すること”】

次いで2位には、「新人は定時より早めに出勤すること」の疑問が注目を集め、合計150件の回答が集まりました。この疑問に対する回答の傾向は、大きく「暗黙ルールに従う派」と「ギリギリで問題ない派」に二分される結果となりました。

Job総研の調査結果^(※4)では、部下のビジネスマナーを気にするものの、指摘しない派が8割いることがわかっています。職場の暗黙ルールや雰囲気疑問を持つことができるのは、新人ならではの視点であることも考えられますが、「暗黙ルールに従う派」からは、周囲からの印象を守るために新人のうちは極力従っておくのが良いという意見が顕著に見受けられました。一方「ギリギリでも問題ない派」は、迷惑をかけなければギリギリでも問題ない、ただ、社会人としては早めの行動が得策だという意見が多く見られました。

令和に入り、これまでの職場文化や慣習が見直される風潮もあり、ハラスメントや多様性の観点から若手層の意見も尊重されやすい雰囲気も出てきています。しかし、職場にはさまざまな属性の人がはたらいていることもあり、すべての意見が受け入れられる訳ではないため、今後も各立場を理解した言動が求められる可能性が見える調査結果となりました。

2位の疑問に対する回答コメント

※その他、2位のQに対する回答コメントは、「JobQ Town」にて確認いただけます。

<https://job-q.me/28694>

暗黙ルールに従う派

- ルール的にはギリギリでもいいと思いますが、よほどバリューを出していない限りは不要なところで反感買うのももったいないと思って新人の頃は少し早く行っていました。
- 新人はやはり目立ちやすいので、今日は早い、遅いみたいなのがあると、今日は寝坊したのかなとか余計な心配かけるような行動はマイナスになるかもしれません。
- 新人は良くも悪くもよく見られる。仕事ぶりが分からない時点で時間にルーズだとその程度のレベルと烙印を押される可能性がある。早めに出社して周りの人物を知ったり、偉い人に挨拶できたらラッキーと思うくらいの感覚で早く行くべき。
- 自身の考えを貫くメリットと、職場の暗黙ルールに従うメリットを天秤にかけますね。自身を貫いて得をする場面はあまり無いと思うので、世渡り的に暗黙ルールに従っておきます。
- 新入社員は、一人前の仕事を覚えてから会社に貢献するまでに時間が掛かると思います。厳しく見られるのは仕方無いと思います。ギリギリより少し早く出社して、しかも評価される様になれば周りの見方は変わって来ますよ。

ギリギリで問題ない派

- 出社時間に業務が始められるようにすれば良いのでは？それが認められない会社でわざわざはたらく必要がないかと思えます。
- 新人ベテラン関係なくギリギリで周りに迷惑をかけていない、自分の稼働がスムーズにいくのであれば良いと思う。
- ギリギリでも問題ないと思います。ただ、遅延証明書が出ないくらいの数分遅れで遅刻してしまうと電車遅延などの理由が使えないので、それくらいの余裕は持って出社した方が安全かなと思います。
- 転職前、新人のうちは始業前の30分前に出社するのが暗黙ルールでした。自分は上司の機嫌が悪くなるので30分前に出社していましたが、気にしないのであればギリギリでも問題ないかと思えます。
- ギリギリでも問題ないと思います。メンタル強く持ってそういうキャラづけしてしまえば意外と不評を買わないんじゃないでしょうか。

■^(※4)Job総研「2024年 上司と部下の意識調査」

<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000201.000013597.html>

■^(※3)Job総研「2023年 忘年会意識調査」

<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000189.000013597.html>

■^(※3)Job総研「2024年 ビジネスマナー実態調査」

<https://prt看imes.jp/main/html/rd/p/000000197.000013597.html>

■^(※2)Job weeQ について

“明日の常識を、ココから。”をコンセプトに掲げる『Job総研』では、移り変わる社会情勢や常識とともに、はたらく個人が抱く疑問の内容も変化していると考えています。だからこそ『Job weeQ』を通じてその傾向や意見を分析することで、社会人が“今”気になる疑問や個人の考えを収集・蓄積してまいります。そして今後もリアルな意見を拾い上げることではたらく個人の明日に貢献してまいります。

■^(※1)Job 総研について < <https://job-q.me/categories/job-souken> >

『Job 総研』は今後もキャリアやはたらくに関する調査を続けるだけでなく、調査で拾いきれない「社会・企業・個人」3つの観点から、これまで以上にはたらく現場のリアルな声を収集してまいります。その手段として、アンケート調査によって明らかにした事実をもとに、はたらく現場でのリアルな疑問を収集し、それに対する個人の回答も収集します。そして世の中で当たり前とされている事を疑い、明日の常識をココから見つけれられるコンテンツとしての情報発信をしてまいります。

■JobQ Town について < <https://job-q.me/> >

「あなたが知りたい”はたらく”は誰かが知っている」をコンセプトに運営する JobQ Town の累計登録者数は 40 万人を超え、キャリアや転職に関する情報交換と相談ができるサービスです。具体的な企業名を検索して、現役社員や元社員による口コミだけではなく、仕事全般に関する悩みや就職・転職への不安など漠然とした内容も含まれ、匿名によるユーザ同士でコミュニケーションを取りながら、より良い選択をつくる場になっています。

■JobQ Town “はたらき方のギモン・悩み”に関する Q&A

<https://job-q.me/categories/career/questions-and-concerns-about-workstyle>

■パーソルキャリア株式会社について < <https://www.persol-career.co.jp/> >

パーソルキャリア株式会社は、**一人々に「はたらく」を自分のものにする力を**をミッションとし、転職サービス「doda」やハイクラス転職サービス「doda X」を通じて人材紹介、求人広告、新卒採用支援などを提供しています。2022年5月にはプロフェッショナル人材の総合活用支援ブランド「HiPro」を立ち上げ、副業・フリーランス領域にも本格参入。グループの総力をあげて、これまで以上に個人の「はたらく」にフォーカスした社会価値の創出に努め、社会課題に正面から向き合い、すべての「はたらく」が笑顔につながる社会の実現を目指します。

当社のミッションについて : https://www.persol-career.co.jp/mission_value/

報道関係者様お問い合わせ先 パーソルキャリア株式会社 JobQ 部 PR 担当 : 高木 理子
Tel・Fax : 03-6757-4266 携帯 : 070-3180-4798
Mail : pr-contact@persol.co.jp

※現在主にテレワークでの勤務形態をとっておりますので、誠に勝手ながらお問い合わせは携帯電話かメールにてお願い致します