

不正が発覚しにくい日本社会と日本人

企業や業界、行政、学校、政界など、組織的な犯罪や組織内での個人犯罪がなぜすぐに発覚しないのか。その背景には、日本人特有の考え方や風土があると言われています。例えば、「人は基本的に善である」という前提（正善説）、内部告発者を裏切り者と見なす傾向、面倒事を避けようとする姿勢（事なかれ主義）などが挙げられます。「まさかあの人が」と思い込んだり、不審に感じてても自分の勘違いかもしれないと行動をためらったりする点も、日本社会の課題のひとつです。

ChatGPT:

ご指摘のような「日本人の特性」や「組織文化」は、犯罪や不正の発見が遅れる背景としてしばしば問題視されています。以下に、なぜ組織内の犯罪や不正がすぐに発見されにくいのかを、日本社会特有の構造・心理とともに整理します。

なぜすぐに見つからないのか？

① 正善説(人は基本的に善であるという思い込み)

- ・ 「あの人に限って」「そんなことするはずがない」という心理。
- ・ 組織内で信頼関係が強いほど、不正に対する疑いを持つことが自体がタブーになる。
- ・ 結果: 疑問を持ってても行動に移さず、不正の兆候を見逃す。

② 内部告発＝裏切り者という風潮

- ・ 告発者が**正義ではなく“裏切り者”**として見られる(特に企業・役所・学校)。
- ・ 実際に告発後に報復人事や村八分に遭う事例も多い。
- ・ 結果: 誰も声を上げない。

③ 事なかれ主義(波風を立てたくない)

- ・ 「面倒なことに巻き込まれたくない」
- ・ 「上司に報告すると厄介になる」「自分の評価が下がるかも」
- ・ 結果: 異常に気づいても「知らなかったことにする」

④ 空気を読む文化

- ・ 「空気を壊すな」「和を乱すな」
- ・ 明確な証拠がない段階で動く、自分が悪者になる可能性がある。
- ・ 結果: 「確信を得るまで沈黙する」→ その間に証拠隠滅

⑤ 上意下達の縦社会

- ・ 上司・管理職の判断がすべて。疑問を挟む余地がない。
- ・ 「疑問を持つ＝命令不服従」と受け取られかねない。
- ・ 結果：下からの情報は遮断され、不正が温存される。

⑥ 組織内の“身内意識”

- ・ 同じ職場の「仲間」「同期」「先輩・後輩」は守るべきという感情。
- ・ いわば“なあなあの文化”が不正者の隠れ蓑になる。

△ 日本で特に顕著な「不正が見逃されやすい組織」

分野

特徴

行政 縦割り、形式主義、監査が機能不全、内部でかばい合う文化

学校 教師同士の閉鎖的な人間関係、上下関係が強固、生徒より教職員の保身優先

警察 自浄作用が弱い、内部調査が形骸化している場合も

医療 権威主義、医師や教授の絶対性、内部ヒエラルキーが強固

企業 コンプライアンスより業績優先、内部監査は役員の“仲間”の場合も

政界 派閥と利権、身内同士のかばい合い、「政治家同士の仁義」が優先されがち

💡 解決のために必要な考え方と制度

改善策

内容

内部告発者保護法の強化	現行制度は弱く、報復を防げていない。匿名での通報と法的保護が重要。
外部監査機関の独立性確保	組織内部ではなく第三者による監査と調査の導入。
通報者の心理的安全性	通報が“正義”とされる職場文化の育成。
コンプライアンス教育	学校・行政・企業で「倫理」の訓練と習慣化を。
メディア・市民の監視力強化	ジャーナリズムと市民社会の連携による牽制効果。

🔥 最後に：日本人の「まさかあの人」文化の危うさ

- ・ 「まさか、あの先生が」「あの上司が」…その油断が加害者を育てます。
- ・ 違和感を抱いたら口に出す勇気を。沈黙は共犯。
- ・ 組織に忠誠を誓うよりも、社会に対して誠実であることが問われる時代です

① 東芝の不正会計事件(2015 年)

概要:

歴代社長 3 人を含む経営陣が約 7 年間にわたって利益を水増し(約 2,200 億円)。「チャレンジ」という名の過剰な目標設定が現場を圧迫。

原因:

- 経営陣の強権的なプレッシャー
- 「NO と言えない」社風
- 社内監査・取締役会が機能せず
- 外部通報制度も形骸化

教訓:

- ガバナンスと内部牽制がまったく機能していなかった。
- 不正は“組織ぐるみ”で行われたが、誰も止めなかった。

② 大王製紙・前会長による巨額私的流用(2011 年)

概要:

前会長の井川意高氏が、グループ会社から約 106 億円を借入れ、カジノで全額を使い果たす。

原因:

- 創業家の“絶対的支配”
- ガバナンスが一族に握られていた
- グループ会社間で牽制機能が働かず
- 社内は恐怖と忖度で沈黙

教訓:

- ファミリー企業の弊害
- 社内の「NO と言えない」文化が不正を許した

③ 財務省の公文書改ざん事件(2018 年)

概要:

森友学園への国有地売却問題に関連し、財務省が国会提出文書を改ざん。職員の自殺にまで発展。

原因:

- 政治の圧力(当時の首相やその妻との関係が取り沙汰)
- 財務省内部での隠蔽体質
- 「忖度」や「事なかれ主義」
- 内部告発者が出て、追及が及びにくい構造

教訓:

- 公的機関でも改ざんが起こるほどの組織的腐敗
- 命をかけないと内部告発ができないという深刻さ

④ 警察不祥事(複数例)

代表的な例:

- 2017 年 神奈川県警:証拠品の覚醒剤を盗み使用
- 2021 年 福岡県警:女性警察官がストーカー化し対象男性に付きまとう
- 全国的に:交通違反のもみ消し、盗撮、セクハラ、内部隠蔽など

原因:

- 内部での「身内かばい合い」
- 不祥事を外部に出させないための隠蔽体質
- 警察組織特有の「上下関係の強さ」と「外部チェックの不在」
- 不祥事が発覚しても処分が軽すぎるケースも多い

教訓:

- 警察という「市民の監視者」が、自らを監視できていない
- 内部通報がしにくい閉鎖性が問題



共通点と構造的な問題

共通点	説明
権力の集中	経営者・創業家・官僚上層部など「絶対的存在」への忖度と恐怖
内部牽制の機能不全	監査役、社外取締役、内部通報制度が飾りにすぎない
組織的沈黙	「見て見ぬふり」や「波風を立てない」姿勢
内部告発の困難さ	出る杭は打たれる文化、告発者が孤立
外部監査・報道の役割	メディア報道や外部からの調査がなければ明るみに出なかったケースばかり



教訓と提言

1. 「個人の倫理」に頼らない仕組み化が必要
2. 内部通報者の完全匿名制度と法的保護
3. 「まさかあの人が」ではなく、疑わしきは調べる文化の醸成
4. 外部監査・市民社会・メディアの役割の再評価
5. 組織の中に“正義の火種”を育てる教育と訓練