

オフィス・サポートNEWS

(「行政書士の事件簿」2面から続く)

<Sさんの言い分>

こうなったら仕方ない。Sさんと新しい就職先の会社の役員ともども入管へ行って、事情を説明するしかない。Sさんは、いままで私たちに語りたがらなかった話を入管職員に始めた。

「あの社長はひどい人です。就職させてやるから個人的に付き合えという。それが嫌ですぐ辞めたのです」

<入管の裁定は?>

入管審査官も、「いろいろとご事情の由わかりました」と同情気味だった。新しい就職先の役員が同席していたこともあり、しっかりした会社に就職しているとの印象をもったようで、後日更新許可の通知が来た。

【第2の事例:「中国の家族に家を建ててあげたい」と300万円要求された】

2つ目の事例の在留資格変更手続きそのものは簡単だった。留学生で在留していた女子学生Tさんは、アルバイト先のラーメン店の店

長と恋仲になり、2人はTさんの卒業後結婚したいと思い、相談に来た。きちんと婚姻届出を出し、Tさんは「日本人の配偶者等」という在留資格をすんなり得た。ちょっと難しかったのは、大学が卒業証明は発行してくれたが、Tさんが授業に出席不良だったため成績証明を発行してくれなかったため、その理由・事情を説明する文書を添付したぐらいだろうか。

問題は結婚後のことである。店長のご両親から思わぬ苦情が寄せられた。「息子の嫁(=Tさんのこと)が金をせびる」というのである。「『中国にいる家族にお金を送りたい』。最近では『家族に家を建ててあげたいので300万円欲しい』という。息子はお金のために利用されているのではないか」と言うのだ。中国人の家族主義、家族思いの強さは有名である。日本人から見れば異常と見えるのかもしれない。

外国人に対するさまざまな偏見、民族差別を排することはもちろんだが、文化の違いをもよく理解してはじめて国際連帯が生まれてくるのだろうと思う。



黒子とグレ子の「税金おとな相談室」(第4回)

税理士 関根 忍



■帳簿の付け方(その1)

黒子「わが社の記帳はどうなっておるかね？」

グレ子「社長のお気に入りのキャバクラの領収書もきちんと記帳してあります。」

黒子「そんなものまで?」

グレ子「あ、これは奥様への報告書でした。」

黒子「さあて、今日は残業でもしようかな！」

前2回でちょっと理屈っぽいお話をしましたので、今回からは帳簿のお話をしてみましょう。

会計や帳簿って「面倒くさい」ですよ?でも溜めるともっと大変です。言ってみれば「夏休みの絵日記」みたいなものですかね。1か月前なんか覚えていません。

会計帳簿は、①日付②勘定科目③金額④支払先⑤用途の5つの情報が必要です。

一般に「複式簿記」という手法を使って記帳しますが、現在では「会計ソフト」を使うのが一般的ですので、①～⑤を正しく入力できれば、それなりの記帳ができます。

記帳のルールですが、買い物や契約を、資産・負債・純資産・費用・収益という5つのグループに分けることができれば、ほぼ終わったも同然です。

たとえば、会社でボールペンを買ってきたら、事務用品費という「費用」です。20万円以上の大きな物を買えば「資産」になります。売上は「収益」、借金は借入金という「負債」、元手は資本金(純資産)になります。

家計簿も帳簿です。通信費や家賃・交際費などを記録しました。この家計簿のような「収入」「支出」の一つの側面のみを記録するものを「単式簿記」といいます。

(つづく)



メンタルヘルスを考える(Part 24)



社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

(*K&Kニュース連載を引き継いだものです)

「ハラスメントについて⑤」

(前号の続き)

＜モラル・ハラスメントが行われる要素＞

モラル・ハラスメントに限らず、職場でハラスメントが行われる原因には、個人の性格や過去の体験の影響などの「個人（心理）的要素」と、職場環境や労務管理方式などの「システム（環境）的要素」があります。

この二つの要素は互いに結びついています。職場におけるハラスメントは、職場環境（風土）の歪みから起こることが少なくありませんが、職場環境の歪みは、それが出来上がる間の様々なレベルでの個人の歪みを反映したものだと言えます。

一方で二つの要素は分けて考える必要があります。職場環境が歪んでいるとしても、個人は自分の意思でそこから抜け出すことが出来るからです。

この二つの要素が結びついたり、離れたり（別々に作用したり）しながら、モラル・ハラスメントに複雑に関わっていくのです。

＜モラル・ハラスメントが行われやすい環境＞

モラル・ハラスメントの被害者の心理学的特徴はないようですが、起こりやすい環境の特徴はあるようです。

その特徴とは、①ストレスを生みやすい、②コミュニケーションが衰退している、③従業員が画一化され、個々の存在を認めてもらえない、④責任の所在が曖昧、という四点です。

①のストレスについては、それがただちにモラル・ハラスメントに結びつくわけではありません。例えば、部下をオーバーワーク状態にさせたからといって、それ自体をモラル・ハラスメントとは言えませんが、オーバーワーク状態であることを知っているのに、調整して軽減するどころか、その状態を押し付け続けるとモラル・ハラスメントに転化します。

最近は多くの企業において、「目標を達成する」あるいは「能力を向上させる」ことが従業員個々の課題とされ、それが出来なければ「働く価値のない者」とされ、自ら職場から去ることを要求されます。ITの進歩に対応できない者も同様です。

この傾向自体がモラル・ハラスメントにつながりやすいのですが、事はそれだけでは終わらず、上司と部下あるいは同僚間で仕事のやりとり以外の会話をしている時間を奪ってしまうといった、職場のコミュニケーションの衰退にもつながります。

また、経営管理上コミュニケーションの重要性を承知し実践していながら、それがマニュアル化されて（技術論になって）しまっており、相手を尊重して話を聴き、相手と話をするというコミュニケーションの基本が置き去りにになっていることがあります。

その結果、心の交流が減ってしまっているのです。

そうこうしている内に心身をすり減らし、他人のことを考える余裕がなくなってしまい、自分の周りで苦しんでいる人に気が付きにくくなり、気が付いたとしてもつい見て見ぬふりをしてしまうことがあります。誰にも気付かれずに苦しんでいる人は孤独を強いられ、モラル・ハラスメントの被害者になってしまうのです（②、③の問題）。

一方、企業では小回りの利くフラットな組織がもてはやされ増えてきていますが、フラットな組織においては責任の所在が曖昧になりがちであり、経営者側も致命的な問題ほど責任を回避する傾向が強いようです。

そのような企業においては、モラル・ハラスメントが公になり、加害者に非があるのは明らかであるにも関わらず、加害者は自分の非を認めるところか会社のシステムのせいにしてしまうのです（④の問題）。

＜大事なのは経営者の姿勢＞

もともとモラル・ハラスメントは権力の追求（支配関係の構築）過程で起こることが多く、企業が利益追求を目標とするから起こるというわけではありません。

目標達成の手段があまりにも性急で、従業員の人間性を考慮に入れない（社員を道具としか考えていないと思える）ものであるからこそ、モラル・ハラスメントに結びつきやすくなるのです。

言い換えると、利益追求という目標をはっきりと掲げ、長期的展望のもとに達成しようとしている企業ほど、従業員を人間として尊重し、大切にするため、モラル・ハラスメントが起こらないよう気を付けており、実際に起こりにくいということです。

経営者だけの責任とは言い切れませんが、経営者の姿勢一つで、モラル・ハラスメントが起こる可能性が大きく変わってくることは間違いないと思います。

次号では、具体的な方法にまで言及できるかどうかは分かりませんが、モラル・ハラスメントへの対応について述べ、半年にわたる「ハラスメントについて」をひとまず終えたいと思います。

(次号に続く)