

メンタルヘルスを考える(Part 46)



特定社会保険労務士・産業カウンセラー 沖 利彦

「社内の困った人への対応⑤」

(前々号の続き)

<「バカ上司」>

A. 聞く耳を持たない上司

部下の言うことを聞こうとしない上司です。前々号で述べた「聞いても理解できない上司」は能力の問題ですが、「聞く耳を持たない上司」は姿勢の問題です。

この上司の特徴は、過去に輝かしい功績を持っているか、好業績を経験してきているため、自分の過去の延長線でしか物事を判断せず、過剰なくらいの自信家であることが多いようです。

部下の言うことを聞いているような顔をしていても、実は部下の意見を受け入れる気持ちは全くありません。正確に柔軟性がないとか、頑固であるという以前の問題なのです。部下を理解するという責任を完全に放棄していると言えます。

B. 説明しない上司

前々号で述べた「説明できない上司」とは似て非なるものです。こちらも能力ではなく姿勢の問題と言えます。

そもそも、この上司は部下と情報を共有することが大切だとは思っていません。従って、説明しなければならぬことを忘れるだけでなく、忘れることが悪いとも思っていません。

多くの会社はピラミッド組織なので、情報は上層部に集まりやすいものです。組織運営上、情報を多く持っている人が少ない人に伝達するのは至極当然のことであり、伝達がなされなければ会社経営に支障を来します。

情報を独占して有利な立場に自分を置いたり、上司としての立場を守ろうとしたりする人がいます。これは情報の隠匿あるいは説明責任の放棄であり、会社に対する背信行為と言えます。

C. 犯人捜しをする上司

問題が起きた場合は、まず分析をして原因を追究することが初動プロセスですが、それよりもまず、犯人捜しに走る人がいます。

失敗は担当した本人が一番よく分かっており、悔しい思いをしているはずですが。個人の責任に帰したところで、その部下はもちろん、最悪の場合は会社全体が委縮してしまうこともあります。

失敗そのものは反省点としてとらえ、今後の再発防止策を議論するように流れを持っていかねばなりません。

<「バカ上司」との付き合い方>

社内の人間関係は近所づきあいとは違い、「円満が一番」ではありません。会社では「上司と付き合いながら、どうやって目標を達成して会社に貢献するか」が目的であり、上司とうまくやっていくことが目的ではないのです。

また、会社における話し合いの目的は、言いたい事を言い合うことではなく、目標達成のために行動することの合意を取り付けることなのです。意見交換をすること、時には言い合いをすることは手段に過ぎません。

上司と部下、社内で与えられた役割は異なるけれど、同じ結果を目指している以上、効率的かつ和やかな雰囲気の中で仕事をしたいものです。

相手がバカ上司であっても、やり込めようとする姿勢で接するのではなく、以下の点に注意して接すれば、良好な上司と部下の関係が築け、目標達成に大きく貢献することとされます。

- ①心情を理解する：上司にも共感してほしいことがある。
- ②ものの見方を知る：上司のものの見方のベクトルを知り、行動や考え方を予測する。
- ③良いところを見る：上司の良い部分を見つけて活用する。欠点には目をつぶる。
- ④ほめる：どんな上司も人の子。ほめられて悪い気はしないもの。
- ⑤どうしてもよいことは上司に従い、言うべきことは言う：仕事の内容に関係のないことは上司に従い、重要な局面で上司と意見が違ったら、粘り強く摺り合わせを行う。
- ⑥説明責任を果たす：こまめに報告・相談を受けて不機嫌になる上司は稀である。
- ⑦教育する：上司の知らないことは、文献などを用いて情報を補う。
- ⑧上司を気にせず、仕事を気にする：腹を立てても相手は変わらない。仕事は上司のためではなく、会社に貢献するためにするものである。

少し前から、人は「アナログ型」と「デジタル型」に分類されて語られることが多くなりましたが、次号では、アナログ型とデジタル型の特徴、およびデジタル型の人への対応方法について述べたいと思います。



入国管理局が「反省が足りない」と言うとき

今回は、在留許可に係る2つの事件を取り上げます。

【「反省が足りない」】

1つ目の事例は私が直接承認申請取次したものです。

Aさんは、50代日本人男性で、ある上場会社に勤めている方。Yさんは、上海在住の40代中国人女性。AさんとYさんは、中国で結婚式を挙げ日本でも入籍を果たした。Aさんは、Yさんを「日本人の配偶者等」という在留資格での申請を行ったが書類不備で突き返されてしまった(このときはまだ私は関与していない)。書類の書き方がわからないAさんは、私のところを訪ねてきた。

いろいろ事情を聴くと、Yさんは国外退去処分を2回受けていることがわかった。1回目は日本の大学卒業後、在留資格のないまましばらく在留して、自ら入管に出頭して帰国(これも法律上は退去処分となるが、自ら出頭しているので情状酌量の余地があるケース)。2回目は、日本人と結婚して、すぐ離婚しその後、在留資格がないまましばらく在留して、発覚して退去処分となっている。

私は、最低限必要な書類と、とくに2回の退去処分に対するYさんの反省文及びAさんが夫として日本の法律を守るよう教育する決意を書いた文書も揃えて申請した。結果は不許可。その理由を後日入管に聞きに行った。「反省が足りない」。

【日本人の謝罪と中国人の謝罪】

入管に偽装結婚の疑いを持たれている可能性があると思い、Aさんに、①何回か上海にYさんに会いに行き写真も撮ってきてほしいこと、②Yさんにはもっときちんとした反省文を書いてもらうよう話した。しかし反省文を書いてもらうのが苦労だった。Yさんは「1回目は自分で入管に行った」「2回目は悪いのは夫である」「(したがって)自分は悪くない」の一点張り。

「謝罪」というものをどう考えるか、日本人の感覚と中国人の感覚の違いを実感したのである。たとえば、日本では、電車や飛行機が遅れたとき、そ

れが不可抗力によるものであっても、「お客様には大変ご迷惑をおかけしました。深くお詫び申し上げます」と社内放送される。中国の場合、不可抗力のせいであることは放送されても、謝罪することはない。中国人にとって「謝罪」とは、損害賠償するという事に直結するものという考え方があるようだ。どちらが正しいとも言えない。文化の違いと理解した方がいいだろう。あるいは日本人の「謝罪」が軽いものであるという見方もできる。

ようやく説得して、それなりの謝罪文ができあがり、再度入管に申請した。また在留不許可決定。

【「入国拒否5年間」が適用されない場合】

一度国外退去処分を受けた場合、よほどの事情がない限り5年間は日本に入国できないと言われている。「Yさんの場合は2回国外退去処分を受けているので、5年では済まない」「もちろん可能性がゼロというわけではありません」と入管は説明する。とくに2回目の不法在留を悪質とみているようだ。それを覆すのは2人の愛情と厳しい反省しかない。しばらくこの事件は続きそうだ。

2つ目の事件は、私が人を介してある社長さんから電話で相談された。2回電話で相談を受けた。ミャンマー出身の女性労働者が、在留期限(「人文知識・国際業務」)が切れそうなので、なんとかならないかという相談が1回目の相談だった。よく話を聞くと、あるブローカーを通じて偽装申請で在留しているとのこと。「それは在留期限が切れるまでに日本人と結婚でもしない限り無理でしょう」(つまりあきらめた方がいい)と答えた。ところが数カ月後、「その後同じブローカーを通じて難民認定され、そのまま働いていたのだが、入管から『あなたは難民ではない。ただの家族とのいざこざだ。すぐ退去しなさい』と言われたが、なんとかならないか」という電話。多分、そのブローカーが捕まったのだろう。「そんなことに社長さんが首を突っ込むと、あなたも逮捕されますよ」と答えた。このケースでは、在留許可は今後も降りない。

入管行政と入国管理局の実態の一端を知る事件でした。

