

恐るべしパワハラ風

上司の暴言などのパワハラ防止の社内規定を設けている大企業が五六%に昇るそうである。このような言動は「パワハラになる」と具体例をあげて上司に警告を発している。中小企業経営者も恐れののき神経質になっている。上司の厳しい指導は全てパワハラと断罪される時代になった。

生あたたかい風が吹き始めた

「上司が鬼とならねば部下は動かず」が出版されたのは平成十二年(二〇〇〇)の二月。

本が売れる売れないは「神頼み、風頼み」というが、出版社も著者もこの本がビジネス書として過去最高の七十万部のベストセラーになるとは露ほども思っていないかった。

当時の六本木の書店主の話。

「開店すると三十代四十代のビジネススマン、管理職になりたてといった人が伏目がちに黙ってこの本を買って行く。同じタイプの人がつぎからつぎへとこの本目当てでやってきて、本を手にして出て行く。ガンバレヨと声を掛けたくなつたくらいです。一日百冊売れる本はなかなかないですが、この本はそれが何日も続きました。お化けのような本です」。

当時三十代四十代のビジネススマンは恵まれた人であった。好景気、人不足で会社は高卒大卒の新人社員をもみ手で迎え好待遇した。

社員は仕事の実績もあげないうちから人材として認められ、三十七歳で係長、三十五歳で課長と部下を持つ管理職になった。

この頃、何もしくなくとも売れた時代は終わっていた。バブルが崩壊し景気が悪くなり、新卒の就職率が七十%台に低迷、人余りの時代は終わった。

代になった。

新米上司は自分が上司にされたように部下にやさしく接し、物わりのいいところを見せた。部下を動かす時は話し合いと説明説得で行った。

部下は動かなかった。上司の言動をせせら笑った。それでも上司は部下の機嫌をとり部下に阿った。部下は「あなたに従う気はありません」と言葉や態度に露骨に表した。

上司は胃を病み、胸を痛め、頭がおかしくなりそうだった。そこへ「鬼とならねば」の文字が飛び込んで来た。

当時の会社でも三十五歳前後の前線管理者が部下に甘く、部下に厳しいことが言えず、部下を育てられないことが問題になっていた。「バブル(期に入社した)社員は使いものにならない」と擲言されていた。

苦勞知らずのお坊ちゃま、お嬢さまが初めて人生の危機に直面した。社長から「部下を遊ばせておくんじやない。しっかり育てろ」と言われてもどうしていいか解らなかつた。

この本を読んで考え方を変え、行動の仕方を変えた人は多い。部下の行動を見て「おかしい、変だな」と思ったらためらわず注意せよ、何回注意しても改めなければあなたの不愉快は高じる。高

経営管理講座 358 染谷和巳

じて爆發する。それが叱るといふ行動になる。「感情的になつてはいけない。怒つてはいけない、冷静に叱るのだ」といった、上手な叱り方の教えに感服されてはいない。大事なのはあなたの不愉快の感情である。それをストレートに部下にぶつける。部下は傷付く。恨む、嫌う、復讐する。その抵抗を覚悟して叱る。あなたが厳しく叱ってくれたことを部下はいつか理解し感謝する。三十年後、「あの時課長に厳しく叱られた。プライドが傷ついた。この野郎!」と思つた。反抗もした。しかし課長の言うとおりだった。私は態度行動を改めた。あの時課長がうるさく厳しく言ってくれたおかげで今の私がある、当時の課長が私の恩師です」とまわりの人に話さう。

この本に感動して部下に対するたかい風である。

普通ベストセラーは半年一年で終焉するがこの本は毎年一刷二刷版を重ね、異例のロングセラーとしても記録を打ち立てた。

しかし平成二十八年(二〇一六)続いていた重版が途絶えた。以来まだ再版はない。おそらく、寿命が尽きたのだから。鬼の風が消えて、違う風が吹き始めた。

その風はたちまち強風となつて、現在、会社やスポーツ界の指導者に石礫を投げつけ、退場を迫っている。

その風は冷たい烈風ではない。戦いの場にはそぐわない、生あたたかい風である。

何でもパワハラで訴える時代

平成十三年(二〇〇一)、「パワーハラスメント」という言葉が生まれた。「鬼」の本が出版された翌年である。同時に「個別労働の紛争解決法」が施行された。労働基準監督署や県労働局に相談コーナーが設けられ、問題を抱えた社員が駆け込んだ。当時相談コーナーに持ち込まれた案件の一位は三万件以上が「解雇」に関するものであった。パワハラは六千六百件。

れを断つたら冷たい態度でよくに口をきいてくれなくなつた」。相談の内容は様様だが、係員が会社に向いて「こういう相談があつたが事実か」と事情聴取を行い、事実であれば会社は是正の指導をする。パワハラ会社は労働基準監督署が頻繁に「指導」に訪れる。会社のイメージが悪くなるだけでなく、社員の意欲の低下を招き、それが売上減少につながる。現在五〇%以上の会社が大半なり小なり、パワハラ防止対策に取り組んでいる。「パワハラごときに應ずることなく厳しく部下を指導せよ」という強気の会社は少数派になつた。

ある社長は管理者に「叱り方に注意してくれ。大声で叱りつけるのは内容がどうあれパワハラになる。パワハラを容認する会社は生き残れない」と言った。産経新聞の「パワーハラスメント」の記事(九月九日)はタイトルが「熱血指導で部下は動かさない」であつた。

生あたたかい風はパワハラ風である。十年前は「変な風が吹き出したな」と思っていたが、現在は社会を覆う。空気、そのものになつた。

熱血教師や熱血上司が事情を説明しても「しかしパワハラ」「それでもパワハラだ」と言われれば頭を下げて謝罪するしかない社会になつた。

零細企業が生き残る道を模索

会社は軍隊に似た組織。軍隊は武力で敵に勝つことを目的としてゐる。そのため敵を殺す。殺人が奨励されるのは軍隊だけである。軍隊が一般社会の常識と、かけ離れた常識で運営されているのと同様、会社にも平等や個人の自由といった社会常識とは違う常識がある。そこには上下関係、命令報告があり、存続のための次世代の指導育成がある。この会社の骨格を崩せば会社は生き残れない。今までこう教えてきたがこれからはこういう指導は歓迎されない。社会の常識に会社の常識が負けた。アイウィルは三十年続いているが、吹けば飛ぶ零細企業である。生あたたかい風、社会を覆う甘い空気には抗し切れぬ、一人力んで見栄を切つても、お客様にそばを向いたらお手挙げである。二泊三日、一泊二日の合宿研修を行っているが、朝早くから夜遅くまでの長時間の拘束、「起立着席」の号令、だらしない態度行動をする研修生に対する講師の注意叱責、「こうしなさい、ああしなさい」という一方的強制、競争心を煽るテストの点数表示、これら

注意してくれ。大声で叱りつけるのは内容がどうあれパワハラになる。パワハラを容認する会社は生き残れない」と言った。

産経新聞の「パワーハラスメント」の記事(九月九日)はタイトルが「熱血指導で部下は動かさない」であつた。

生あたたかい風はパワハラ風である。十年前は「変な風が吹き出したな」と思っていたが、現在は社会を覆う。空気、そのものになつた。

熱血教師や熱血上司が事情を説明しても「しかしパワハラ」「それでもパワハラだ」と言われれば頭を下げて謝罪するしかない社会になつた。

アイウィルは支持してくれるお客様のために今までの研修はそのまま続ける。しかし時代に即した研修を考えなければならぬと思ふ。なぜなら中小企業の経営者がパワハラに触れたくないと思ひ、厳しい研修を嫌うからである。

地方から研修所に来る人に、通信は往復時間と交通費がかかる。やはり研修所に宿泊してもらう。研修時間を朝九時開始、夕食で終了、後は自習にする。現在の二泊三日、三十六時間を二十五時間に減らす。その分の内容変更し苦勞することだらう。

この改革を現社長が中心になつて進めて行く。一年後には柱と骨は変わらないがボディと衣装がソフとな新研修が誕生する。幸い二年前にできた「有言実行研修」はお客様の支持を得ている。毎月一回年間十二回、朝九時から夕方四時までの一社研修である。パワハラは匂いさえしない。

新しい六ヶ月研修は、内容を初級、中級の二つに分ける(上級は統率力研修がすでに存在)。こう