

続

徒然
つれづれ

「叱り・叱られ」の記

桑野 巍

「しっかりボールを止める。お前、何回言ったらわかるんだ。いい加減にしろ。シュートをワクに入れんか。何だ、そのタックルは、あんなタックルしていたら敵のボールが取れるわけじゃないか」。これはサッカーJリーグ1部の監督経験者の選手へのお叱りと厳しい注文である。その後元監督は選手のシュートを見て「やあすごい、すごい。でももうちょっとこういうような角度で打ったら確率が高くなるよ。もう少し練習してみないか」とつなぎ激励したそうだ。

サッカー取材を担当して6年になる記者から、耳にした話である。記者は元監督の話は説得力があり、持ち上げ方もうまい、と思ったそうだ。その元監督は記者に対して「こんな書き方をして誰が喜ぶか。デスクはよくボツにしなかったな。我々も君達が書いた記事には耳を傾けるが、最近の記者は監督や選手がネタをくれるのが当たり前と思っているのと違うか。残念だなあ」と皮肉られ、何だか叱られているような気分になったという。

叱ったり、おだてたり、記者に注文をつけたりした話を耳にした時、大阪のある企業の広報誌の特集記事を思い浮かべた。広報誌は「人は叱られながら成長する」という視点に立って、この企業の上司と部下各50人に叱り、叱られるアンケート調査を実施し、その実態を公表していた。それによると、上司50人に「あなたは部下を叱ったことがあるか」との問いに「叱ったことがある」と答えたのは49人、「1度もない」が1人で、この1人は「話し合っただけでわかる」との答だったという。

一方、部下50人に「上司に叱られたことがあるか」と問うと、38人が「叱られた経験がある」と答えている。上司が叱る理由は「仕事への意欲が足りない」がトップで、「仕事を覚えさせるため」「言葉遣いが悪い」の順だが、上司たちは「躊躇なく叱る」が高率でこの企業の上司は勇気を持ち合わせているといえる。

では、どんな時に叱り、叱られるのか。1位は仕事の進め方、2位は仕事上の失敗、仕事に取り組む

姿勢、モラル低下と言葉遣いが同率だった。叱り方にはTPOがあるが、どうやら別室に連れて行き2人きりになって叱る方式が多く、いったん気持ちを鎮めてから叱る上司やきつく叱るが後刻必ずフォローする形が多いこともわかった。

ここで叱られる側に立ってみる。自分の場合、若い頃から出来が悪いのに生意気で叱られる頻度が高かった。特ダネをものにしたことも少なく“後追いの2番手”記者だった。折角出稿したら視点が悪いとデスクに怒鳴られ、つい腹を立てて道に唾を吐き飛ばしたこともあった。しかし、後々になって「叱られたことは自分にとってプラスになった」と思うことが多かった。今にして思えばデスク経験3年間も含めて、先輩に叱られたことにただただ感謝している。

叱り方にもいろいろあるが、嫌な叱り方ワースト5は①一方的に頭ごなしに怒鳴る②奥歯にものが挟まったような、回りくどく、ねちっこい叱り方をする③所構わず人前で叱る④感情的になる⑤嫌味を絡ませ、人を見下したような叱り方をする—ことだそう。叱られる方からしてみれば「それでも一人前か」「もう救いようがない」「今まで何を勉強してきたんや」「〇△歳になってもわからんのか」など、人間性を否定するような言い方や他人との比較、人事・給料・賞与などに絡ませる言葉は冗談でも口にしてほしくないと訴えている。

叱り方も叱られ方も時と場合があり難しいが、部下の態度でいただけないのは「言い訳・弁解をする」で、その他は①陰口を言う②返事をせず、非を認めない③すねたりふてくされて上司を避ける④開き直って投げやりな態度をとる⑤いつまでも根にもつ—などであろうか。

それにしても、今という時代は上司が部下を叱らない。どうしてなのかわからない。「愛をもって叱れ」「明るく叱ろう」「明日のために叱ろう」などというが、役所も企業も叱るゆとりさえないのか、職場に波風が立つことを極度に嫌っているのだろうか。

（自治大阪編集委員会顧問）
時事通信社元大阪支社長