

海外メンタルヘルスの現場からⅡ

(41) 日本人現地採用者と駐在員

シンガポール日本人会クリニック

医師 日暮 真由美

駐在員だけでなく、海外の日系企業に現地採用されている日本人の心療内科受診もある。駐在員の年齢層よりは少し若い層で、20代から30代半ばくらいまでが中心だ。相談内容は長時間労働かパワハラによる心身の疲労についてが多い。

長時間労働は日本人のお家芸である。日系企業内に、日本人駐在員、日本人現地採用者、現地社員（日本人にとっては外国人）がいるとしたら、まず日本人以外の社員はどんなに忙しくても定時になれば仕事を切り上げて帰るのが普通である。一方、前回も書いたが、日本人駐在員は残業を厭わない。「残業、休日出勤込みの高い給料をもらってますから」としばしばおっしゃる。それでは若い日本人現地採用者はどうかと言えば、駐在員のような高待遇を受けていることはほとんどないものの、外国人ほど割り切って定時にさっさと帰ることはせず、駐在員と同じように長時間残業する人も決して少なくはないようだ。現地採用者は残業代が出る契約になっていないのも当地では一般的だが、日本的なまじめさと滅私奉公的な感覚から、駐在員と同じように残業する。しかし、給料の額に見合わない長時間労働は長続きしないし、ゆくゆくは仕事へのモチベーションを失い、離職、転職につながってしまう。転職がうまく行けば良いが、生活設計が不安定になる恐れもある。このようなケースでは、とにかく自分の給料と契約内容をよく考え、自分の健康を優先した働き方をするようにアドバイスすることになる。

困るのは、日本人駐在員上司から日本人現地採用者がパワハラ、モラハラを受けているケースだ。日本人上司の矛先は駐在員、現地採用にかかわらず、もっぱら同じ日本人の部下に向かう。日本人上司が日本人以外の社員に暴言を吐いたりするというのはあまり聞いたことがないが、そんなことをすれば、外国人がおとなしく黙っているはずはないということも日本人はよく知っている。日本人上司が外国人社員に対して感じているストレスを日本人部下のほうへ八つ当たりしていると思われる事例もある。駐在員ならばパワハラを受けているという相談を本社人事や産業医等に求めることができるが、日本人現地採用者のための親身な相談窓口は通常なく、ましてや駐在員に物申すというような相談は難しい雰囲気らしい。当地では労働者よりも雇用者の権利のほうが強く、「職場が嫌なら辞めて転職すれば」ということになる。当方からの職場への環境調整依頼は期待薄なので、心身症状が出て苦しんでいる日本人現地採用者に対しては、休職療養して今後の転職活動へのエネルギーを取り戻すことを勧めるしかないことが多い。

ちなみにこの 1 年間で、パワハラ、モラハラを行った駐在員上司を日本に本帰国させるという日本側本社の指揮があったケースを何件か知っているが、その中には現地採用の日本人に対してパワハラを行っていたケースも含まれている。海外駐在員を派遣するというのは企業にとって本当に大変な仕事である。