

あなたが失くした自由を取り戻す方法

読者の板ばさみ相談に答えてもらいました!

【思いつきでモノを言う上司を黙らせる方法】

朝令暮改タイプの上司に困っています。その都度、指示が変わり部下たちも文句タラタラ…。どうすればいいでしょう?

“カウンターオファー”で対処しよう



【板ばさみを突破する論理的な3つの視点】

- 対自分** 上司に物を言える立場になる
上司も、デキる部下には嫌われたくない。まずは実力UPをすることが大前提
- 対部下** カウンターオファーを用意させる
文句を言う部下とはタグを組む。上司と戦う策を共に考えてもらう
- 対上司** 損するのは上司だとわからせる
上司にもさらに上の上司がいるので、失策は避けたい。無理のある指示が出たら冷静に説明を

「あのデザインはやめてこのデザインで」。コロコロ変わる上司の指示。反論すればキレられ、受け入れれば部下に白い目で見られる…。いったいどうすればいい?

「たまっているダメ。上司が考えを改めるような「カウンターオファー」をすることが大切です」と大橋さん。カウンターオファーとは、オファーに対し「条件付きでOK」と返答すること。たとえば、1日でのパンフレットの作り直しを命じられたら、「印刷工場の都合で3日はかかりますが、それでよければ作り直して納品することができま

す」などと答えます。

百戦錬磨の強者が集まるニューヨークでタフネゴシエーターとして活躍している大橋弘昌さん。現在は日系企業を中心に100社以上の顧客を持つ、スゴ腕弁護士です。

アメリカで通用する交渉術という

と、さぞかしドライなのでは?

「そうでもないですよ。アメリカの交渉は「強引」「スルイ」とイメージするかもしれませんが、私の方法は違う。本来得られるものを失わないように、譲歩しつつ双方が満足する形を目指す。日本型の交渉術ですね」

「反論してキレられるのは、たいてい、その理由が具体的にないから。いまのままでいいから、条件が変わればいけない」と知らざれば、考え直すものです。後で「ダメでした」と言われるのが、上司としても一番困りますからね」

ムリな要求に応じようとする

と、自分も部下も疲弊するだけ。

「不満タラタラにならないよう部下に代替案を考えてもらう。それを上司につけさせる。部下をうまく巻き込めば信頼関係もできます。上司もできないなんてことになれば、さらに上に報告する以上、立場が悪くなる」

心理面の応用が交渉の奥義。

NYで百戦錬磨の日本人弁護士が教える タフネゴシエーションのススメ

大橋流・交渉極意 ① 譲歩は「大きく」から「小さく」の順番で

大橋さんの交渉術の特徴は、「最初にずうずうしいオファーをする」こと。それって強引な手口では?

「ムリな要求を連発するためではありません。大きく譲歩したとみせかけ、上司や取引先を満足させるのです」

たとえば納期。10日後に延ばしたいなら、最初は「20日後」と伝えます。相手を気にして、最初から「10日後が良い」と言いがりますが…。

「相手は最初の言い値では満足しない。結局、10日後に譲歩させられがちです。『20日後』から段階的に譲歩すれば、相手は意外と満足します」

譲歩をする時は、「だんだん譲歩幅を小さくすること」も鉄則。

「逆の立場になると分かります。納期の話でいえば、最初に1日短縮してもらった後、粘ったら『さらに3日短縮』に。こうなったら、疑念が湧き、『もっと縮められるはず』と思えますよね? 逆に『3日短縮』した後、最後に『あと1日だけ短縮しましょう』と言えば、相手は交渉で勝った気になる。譲歩幅を狭めていくことで、そう感じてもらうのです」

「交渉に勝ちたいなら、無理難題も「Yes」で返す」

米国ニューヨーク州弁護士
大橋弘昌さん
1966年生まれ。サザンメソジスト大学法科大学院卒。西武百貨店、米国大手法律事務所等を経て2002年独立。NY、ダラス、東京に事務所を持つ。著書に「負けず」



大橋流・交渉極意 ② 「ノー」より「イエス・イフ」と言え

日本人は、ノーがなかなか言えず、相手に付け入るスキを与えがち、とよく言われます。交渉の場では、毅然として「ノー」を言うべき?

「いや、言わない方がいいですね。『ノー』はやはり印象を悪くするだけ。『イエス、イフ』を使いましょう。たとえば、取引先から「12月1日までに100個納品しろ」と言われた時。『できません』「難しいです」と否定語を使うのはNG。「はい。もし〇〇で良ければ大丈夫です」と返しませう。『〇〇』には、「50個」「12月10日」といった要求を入れます。こうすると、イヤな印象を与えないことなく、相手に要求を伝えられるわけです。さらに言えば、相手の要望通りで良い時も「イエス、イフ」を使うといい。より良い条件を引き出せます」

交渉のスペシャリストたちが取材で明かした

相手が「グツ」とくるワード

決して「言つてはいけないうワード」NG

部下の様子がおかしい…

朝、ちゃんと食べているか？

精神面は絶対に指摘しない

原因不明だが、直属の男性部下が落ち込んでいる…。体育会系の上司なんかだと「最近元気がない」と聞いてしまう。「それはタブー」と渡部さん。「男性は感情面を指摘されると心を閉ざす。原因を探りたいならメンタルを指摘することなく、朝、ちゃんと食べているか？」など、行動についてたずねましょう」



マストの案件を部下にわかってもらいたい

これは業務だから

ずるずると決めない方が後で損をする

ある案件に対して、文句を言ったり、不満を口にする人がいます。

「でも、今回はどうするよ。これは僕が判断した」とだから、と業務レベルの高いことを伝えるのは重要」と岩屋口さん。

自分でびしょと決められない上司が多いが、決めないでずるずると行くのが一番ダメだとか。



仕事のかけもちで優先順位を問われ…

NG ~部長が言うので…

自信を持って“何が”で考えろ！

「～部長がこう言うので……」と無意識に答えてたらヤバイ！と思えよ。「誰が」で考えてる証拠」と鶴井さん。「何が」で考えた結果を自信を持って言うこと。それで嫌な顔をされたら「では～部長と調整していただけますか？ 部長には私も調整をお願いしますので」と言えば、上司も調整せざるを得ないだろ」



社内の板ばさみになって…

NG 改善しないなら、会社辞めます

「辞める」と言うのは本当に辞めるときだけ

何を言っても上司への要求が通らない。こうなると「退職」をタテにしたいくなりますが…。「辞めることを交渉カードに使うのはタブー」と大橋さん。「仮に要求が通っても、その一件によって、彼は何かあると辞めると言い出す」とレッテルを貼られる。こういう噂はすぐに広まる…。メリットはありません」



交渉とは、つまりは言葉のコミュニケーション。ふだんから気をつけたいキーワードをここで紹介！