

読んで考えるトラブル対応シミュレーション

# 人事労務の リスク管理メモ

いま職場で起こっているリアルなトラブル事例集

2019年 6月号

## 「うわさ」の真相

...自分が、パワハラに加害者にされている...!? 思わず漏れ聞こえてきた職場の中での会話に、ついつい耳を傾けてしまった日から、疑心暗鬼にさいなまれ、睡眠不足の日々が続いている。なぜ、いつ、誰に...全く身に覚えがない。最も親しい同僚のAに、この忌まわしいうわさをおそろおそろ聞いてみた。

「俺も又聞きなんだけど、どうやらお前をパワハラに加害者として、処分するらしい、という話だが...」

「それ、誰から聞いた話？」

「誰からって、そこらじゅうで噂になっているよ。お前、大丈夫なのか？」

「大丈夫って、言われても、全く心当たりもないし、身に覚えもない」

「それって、どういうこと？」

「俺の方が聞きたいよ」

「誰かに恨みでも買われたか？」

「...さっぱりわからん...」

「でも、会社からは、直接何も言われてないんだろ」

「何も言われてない。だから余計にもどかしい...」

「意図的に誰かが流した噂、とか？」

「もしそうなら、なぜ...？」

「悪質極まりないな。でも、お前本当に何もないんだろ」

「疑っているのか？」

「だって、火の無いところに煙は立たない、っていうだろ」

「それじゃ、俺に自覚が無いってことを言いたいのか！」

「そうじゃないよ。何かを意図して、わざとパワハラ加害者に仕立て上げられている、とか...」

「何で...!? 俺が何をしたらっていうだよ」

「だから、例えば、っていう話」

「こんな状態じゃ、仕事にも集中できないよ」

「もしかして、発信源は、人事だったりして...」

「どういうこと？」

「リストラだよ」

「えっ、リストラ...!?」

「そう、リストラ。パワハラ加害者の噂を流して、既成事実化しようとしてる、とか」

「冗談じゃない！」

「例えば、の話だよ」

「例えにしても、筋が悪すぎる」

「ちょっとまってよ。これは俺の推測だから...」

「推測ね...でも、そういわれてみると、確かにそうか

も知れない、と思える節が無いでもない」

「そうなのか？」

「ああ。実は前回の人事考課で、部長に噛みついたんだ。何でいきなりこんなに評価が下がるんだ、って」

「そんなことがあったのか？」

「初めてD評価をつけられた」

「...D、って...」

「それまでAかBしかなかったのに」

「理由は聞いたのか？」

「もちろん。だが、はっきりした理由は何もいわない。逆に、何でこんなに低い評価になったか、お前は分かるか、って...分かるわけないだろ。分からないから聞いているのにさ...」

「何か、悪魔の証明みたいだな」

「そのときから、なんかおかしい気がしていたけど...」

「意外と、凶星だったりして...」

「真相を突き止めないといけないな」

疑心暗鬼になるのは、真相が分からないからだ。推測や憶測を巡らして思い悩むのは、一番無駄なことだ。ここは一度人事を揺さぶってみよう。そう思った私は、人事部長にストレートに思いをぶつけてみた。

「いわれの無い噂に、心を痛めています」

「そういう相談は、専門のカウンセラーにした方が良くないんじゃないの」

「カウンセリングを求めているんじゃないんです」

「じゃ、ただの愚痴か。いずれにしても同じことだ」

「疑念を晴らしてもらおうと思っっています」

「はあ...？」

「何で事実無根の噂が、職場で蔓延しているのか...」

「そんなこと、知るか！」

「ずいぶん無責任ですね」

「身から出た錆じゃないのか」

「この問題に関わるつもりはないと...？」

「当たり前だ。ばかばかしい」

「ばかばかしい!? それは聞き捨てならないですね。悪質なうわさで、業務にも支障が出ている、と言っているんです。それでも、黙認ですか...？」

「...」

「何で黙ってるんですか」

「...」

「まるで他人ごとですね。それとも、積極的に関われない事情でもあるんですかね...？」

「何が言いたいの...」

「それはあなたの方がよく分かっているのではないですか」

「おい、ケンカを売ってるのか!？」

「...やはり、凶星でしたか」

「ふざけるな!勝手な妄想だ」

「あまり感情的にならない方が良く」と...

「貴様...言わせておけば...」

「おっと...ここまでで十分でしょう」

そういうと、私は胸のポケットに忍ばせていたレコーダーを、これ見よがしに部長に見せつけながら、スイッチを切った。部長はレコーダーを奪い取ろうとしたが、その手が私の顔面を直撃した。

「こんどは暴力ですか。部長、これがどういうことか、分かってますよね」

とだけ言うと、私は少しヒリヒリする頬に顔を歪めながら、この噂の震源地が人事部長であることをどう公表するか、などと次の対応を考えていた。

ところが、意外にも人事の対応は早かった。数日後、私は人事部長から呼び出された。

「今度は何でしょう。暴力に対する謝罪でしょうか？」

「何の話かな？」

「おとぼけか...」

「いい加減にしろ。いま君に告げること、君の懲戒処分についてだ」

「はあ...!?」

「あるのかないのかよく分からない噂を取り上げて、私に対して脅迫まがいの行為に及んだことは、職場の秩序を乱す非違行為である」

「ははあ...先手を打ったつもりらしいが、とんだ勇み足にならなければいいですがね...」

「君のその饒舌で、自分の足がすくわれることになることに気がつけ！」

「ご親切なご忠告、ありがとうございます。で、処分の内容は？」

「けん責処分とし、始末書の提出を命じる」

「なるほど...これでは法的に争っても意味が無い、そういう判断ですか」

「何とでも言えはいい」

私は処分の書かれた書面を受け取ると、まずは処分の撤回を、労働局の解決制度を使って求めることにした。ところが、次は人事に先手を打たれないうちに、などと考えていた矢先に、信じられない噂が飛び込んできた。

私からパワハラを受けたと主張する従業員が、会社に慰謝料を求めて労働局のあっせんを申請した、というものだった。信じられない私は、いったい誰が、私からパワハラを受けたと言っているのか、気が気ではなかった。全く冷静さを失っていた。

不本意ではあったが、人事部長に事実関係を確認しようと、人事部に行く、部長の机に、無造作にあっせん申請書が置かれていた。私はその内容を思わず凝視した。申請人は、すでに離職済みのBだった。その先を読み進むと、私は気を失いそうになった。

あっせん申請書には、私によるパワハラの実態を会社が認め、謝罪してほしい、しかもパワハラだけでなく、セクハラまで受けた、とまで書かれている。ふざけるな...いったい、これは何なんだ...

私は人事部長と話をする気力もなくなり、呆然と自分の職場に戻った。パワハラどころかセクハラの加害者にまでされている。あの無造作に置かれたあっせん申請書は、おそらくは何人も従業員が、その内容を見ただろう。そして私は、パワハラに加害者としてだけでなく、セクハラに加害者としても、社内で噂になっているだろう。職場の同僚の視線が、鋭く自分の体を射抜いている。冷静に仕事ができる状況ではなかった。

私は上司に体調不良を告げると、そのまま早退した。それから私は欠勤したまま、出社できずにいる。それは、Bが申請したあっせんに会社が応じ、あろうことか、会社はその申請内容の事実関係を認めて、概ねBの要求通りの内容で和解した、という話が伝わってきたからだ。そんなバカな...

会社人事は、この和解内容を根拠に、私がパワハラ、セクハラに加害者であることを前提として、厳しい処分をすることは容易に想像がつく。しかしこんな和解、所詮人事とB合作の猿芝居じゃないか。こんなことが許されているのか。私は、この冤罪をどう晴らせばいいのか、...呆然としたまま、私はまだ冷静さを取り戻せずにいた。

クライアントが仕事を奪った!?

「そろそろ別の仕事も...」

「えっ...」

経理事務を十数年担当してきたCは、あまりに唐突な話で、思わず絶句した。仕事の内容が変わることなど、全く考えてもいなかった。

「別の仕事、って...」

「まあ、会社の事務全般かな...いわゆる、総務...?」

「総務は、すでにDさんが一人で切り盛りしてますが...」

「君にもその一端を担ってもらおうかと...」

「すると、Dさんが経理に移るということですか?」

「Dは総務のままだ」

「総務に二人分の仕事があるんでしょうか?」

「だから、おいおい君に担ってもらおうと思っている、ということだよ」

「えっ、Dさんは、お辞めになるんですか?」

「はっきりとは言えないが、まあ、そういうことだ。だが、絶対に口外するな」

「Dさんがお辞めになる気持ちがあるとは思えないんですが...」

「君には関係の無い話だ」

Cは複雑な気持ちだった。自分の好きな経理を離れることに対する虚しい気持ちと、まるでDを追い出すかのような私の総務への配属...

間もなくCの代わりに経理に配属されたのは、大口のクライアント先から転職してきたEだった。ところが、Eは経理に関する知識はもちろん、実務経験は全く無いため、結局、Cがフォローすることになった。

それにしても、いったい何でこんなEが経理に...!? Cは釈然としなかったが、会社の指示とあっては致し方ない。いつまでたっても業務を覚えられないEに対して、Cの根気も尽きかけていた。一方で、総務の仕事の引継ぎは遅々として進まず、総務にいるのか、経理を担当しているのか、中途半端な立場に立たされ、満足のいく仕事ができない状況に、大きなストレスを感じていた。

上司からも、Cに対して、Eへの教育指導と総務の引継ぎ状況が芳しくないことを指摘され、焦る気持ちに追い打ちをかけられた。そんなある日、CはEを感情的に叱責してしまう。

「何度言ったら分かるの。真剣に仕事をしなよ!」

翌日から、Eは入社しなくなった。事態を重く見た会社は、Cの叱責に問題があると判断し、今後経理の仕事には一切かわからず、総務の引継ぎのみに従事するよう命じられた。

思わず感情的になってしまった自分がふがいなく、自己嫌悪で落ち込んでいたが、これからは冷静に対応しようといういい聞かせ、総務の引継ぎをDのもとで進めよう、と気持ちを切り替えた。しかし、Dは総務の仕事の引継ぎなど、まったくしようとしなかった。

「問題社員に引き継ぐ仕事など、ありません」

私が問題社員!?! Cはさすがに耐えきれず、上司に相談したが、

「あんなことがあったんだから、多少はおとなしくしていた方が...」

などと、Cへの自制を促すだけだった。それから、仕事らしい仕事もなく、どうでもいいような雑務をこなす日々、Cは徐々に腐ってしまった。もはや、どうでも良い気持ちになっていたCは、間もなく退職勧奨に応じて離職した。経理の席には、Eが座っていた。

当事者の真意を読み取り、問題に対する認識のギャップを埋め、話をつなぐ

オフィスハラダの

## 「社外相談窓口」

<https://officeharada.org/helpline/>

オフィスハラダが運営するハラスメント相談窓口は、開設以来十数年、年間千件を超える相談対応実績があります。ご相談内容は、ハラスメントに限らず、多方面のテーマにまたがる多岐に渡る内容ですが、いずれのご相談にも一貫して変わらない対応は、「問題の社内的解決を第一に考えたアドバイスに徹している」ということです。

労使の対立関係を前面に押し出さず、いかにすれば平穏迅速に、問題の収束を図ることができるか、この点に最もエネルギーを注ぎます。なぜならば、問題の社内的な解決は、労使双方にとって、物心両面にわたる負担とストレスを最小限に抑える方法であり、最も望ましいものだからです。

この相談窓口を御社の社外相談窓口としてご活用ください。詳しくはウェブで。携帯からは右のQRコードをご覧ください。



必要な時に、必要なサポートを、必要なだけ。これがオフィスハラダの

## 「相談顧問」

<https://officeharada.org/consulting/>

人事・労務に関するお悩み・疑問をスッキリ解消します。

労務管理の改善提案をします  
就業規則などの諸規程の作成・見直しをサポートします。

トラブルの未然防止を図ります。

万が一の問題発生時には、平穏迅速な解決を促進します。

「今すぐ相談したい!」... 下記 URL

<https://officeharada.org/consulting/contact/>

からすぐにご相談頂きます。1か月「相談顧問」を無料でお試しいただけます。携帯からは右のQRコードをご覧ください。



## 「人事労務のリスク管理メモ」

記事内容についてのご意見・ご質問は

e-mail : [info@officeharada.org](mailto:info@officeharada.org)

TEL : 050-3301-6118

FAX : 050-3730-4575

定期購読(無料です!)はお気軽に...

詳細は <https://officeharada.org/nl/> / バックナンバーも掲載中! ご覧下さい

発行: 社会保険労務士オフィスハラダ